

# ÍNDICE

CONVENCIÓN COLECTIVA  
DE TRABAJO 2011-2015

## CAPITULO I

### NORMAS GENERALES

- Art. 1° Objetivos de la Convención Colectiva de Trabajo
- Art. 2° Partes contratantes
- Art. 3° Representación sindical
- Art. 4° Campo de aplicación
- Art. 5° Igualdad de derechos
- Art. 6° Favorabilidad

## CAPITULO II

### RELACIONES CONTRACTUALES

- Art. 7° Contratación
- Art. 8° Aprendices SENA
- Art. 9° Programa de desarrollo
- Art. 10° Vacantes y procedimientos
- Art. 11° Procedimiento para revisión de cargos
- Art. 12° Reemplazos transitorios
- Art. 13° Estabilidad
- Art. 14° Régimen indemnizatorio
- Art. 15° Procedimiento para reclamos varios
- Art. 16° Procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias
- Art. 17° Jornada de trabajo

## CAPITULO III

### DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Art. 18° Desarrollo del derecho de asociación

Art. 19° Fuero sindical

Art. 20° Permisos Sindicales

Art. 21° Accidentes de directivos sindicales

Art. 22° Auxilio sindical

Art. 23° Descuentos por cuotas ordinarias

## CAPITULO IV

### SALUD

Art. 24° Servicios médicos

Art. 25° Cursos de salud ocupacional

Art. 26° Suministro de medicamentos

Art. 27° Incapacidades

Art. 28° Póliza de servicios médicos o planes complementarios

Art. 29° Copagos y cuotas moderadoras

Art. 30° Aseguramiento para el tratamiento de enfermedades de alto Costo en su manejo

Art. 31° Remisión de pacientes fuera de montelíbano

Art. 32° Accidentes deportivos y culturales

Art. 33° Accidentes en el transporte de personal

## CAPITULO V

### FONDOS Y PRÉSTAMOS

- Art. 34º Fondo rotatorio de vivienda y vehículo
- Art. 35º Remate de vehículo o equipos
- Art. 36º Préstamos para computador
- Art. 37º Fondo para calamidad domestica
- Art. 38º Fondo mutuo de inversión

## CAPITULO VI

### PENSIONES Y PRIMAS

- Art. 39º Cotización para pensión especial de vejez
- Art. 40º Adaptación al retiro
- Art. 41º Bono por compensación pensión
- Art. 42º Seguro de vida e incapacidad
- Art. 43º Reconocimiento a la antigüedad
- Art. 44º Primas extralegales
- Art. 45º Suspensión de descuentos por vacaciones
- Art. 46º Sobreremuneración por alta temperatura

## CAPITULO VII

### PERMISOS Y AUXILIOS

- Art. 47° Permisos remunerados
- Art. 48° Permisos No remunerados
- Art. 49° Accidentes en permisos
- Art. 50° Licencia por maternidad
- Art. 51° Subsidio de servicios-seguro de vivienda
- Art. 52° Auxilio por matrimonio
- Art. 53° Auxilio por maternidad
- Art. 54° Auxilio por muerte del trabajador
- Art. 55° Auxilio por muerte de familiares del trabajador
- Art. 56° Auxilio para anteojos
- Art. 57° Auxilio para uniforme escolar
- Art. 58° Auxilio para licencia de conducción
- Art. 59° Auxilio solidario por terminación de contrato
- Art. 60° Servicio de trasteo

## CAPITULO VIII

### EDUCACIÓN

- Art. 63° Salarios
- Art. 64° Intereses y cesantías

## CAPITULO X COMITES PARITARIOS

- Art. 65° Comité de Relaciones Laborales
- Art. 66° Comité Paritario de Cultura
- Art. 67° Comité Paritario de Deportes
- Art. 68° Comité Paritario de Salud Ocupacional

## CAPITULO XI VARIOS

- Art. 69° Definición del grupo familiar
- Art. 70° Definición de calamidad domestica
- Art. 71° Dotación
- Art. 72° Casino
- Art. 73° Transporte
- Art. 74° Capacitación
- Art. 75° Club Jagua y recreación
- Art. 76° Regalos navideños
- Art. 77° Fiesta del Minero
- Art. 78° Bono por vigencia de la convención
- Art. 79° Convención anterior
- Art. 80° Publicación de la convención
- Art. 81° Vigencia de la convención
- Art. 82° Leyes y decretos posteriores a la firma

## ACTA EXTRACONVENCIONAL

- Asamblea de socios Club Jagua
- Auxilio Jardín Personitas
- Capacitación para esposas o compañeras permanentes de los trabajadores
- Ciudadela, Jagua, Casa Betancí y Jaraguay y pensiones Fundación Educativa Montelíbano.
- Mejoramiento Club Jagua
- Certificación SENA proceso de voladura
- Compromisos adquiridos anteriormente

# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La presente Convención Colectiva de Trabajo suscrita en la ciudad de Montelíbano, departamento de Córdoba, a los trece (13) días del mes de agosto de 2010, entre la Empresa Cerro Matoso S.A., representada por los señores Carlos René Montoya Muñoz, Eduardo Oviedo Ordóñez, Mauricio Becerra Bejarano y Jairo Díaz Sierra; y por otra parte, en representación del Sindicato de Trabajadores de Cerro Matoso S.A. SINTRA-CERROMATOSO, los señores, Dairo Pacheco Salgado, Orlando de Hoyos, Domingo Hernández García, Nairo Guerra Conde en su calidad de principales; y Carlos Barroso, Luis Emilio Cura, Anuar Lobo Ramírez y William Romero Garcés, en su calidad de suplentes; resuelve en su totalidad las peticiones planteadas mediante el pliego de peticiones respectivo y se halla contenida en las siguientes cláusulas.

# CAPITULO I

## NORMAS GENERALES

### ARTÍCULO 1°

#### OBJETIVOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La presente Convención Colectiva de Trabajo tiene como objetivo reglamentar y mejorar las condiciones sociales, económicas, de seguridad social, laborales, educativas, recreativas y culturales de los trabajadores convencionados; así como contener las obligaciones por parte de la Empresa y de los Trabajadores que se deriven del desarrollo y la aplicación del contrato de trabajo y la Convención Colectiva.

### ARTICULO 2°

#### PARTES CONTRATANTES

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe por una parte entre la Empresa Cerro Matoso S.A., productora de Ferroníquel y de otros minerales que están asociados o en liga íntima, o que se obtengan como subproducto de dicho mineral, domiciliada en Santa Fe de Bogotá y con la planta de proceso localizada en Montelíbano, Córdoba, que de ahora en adelante se denominará la Empresa, y por otra parte, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa, Sintracerrromatoso, con Personería Jurídica No. 05600 del 21 de Diciembre de 1981, que de ahora en adelante se denominará el Sindicato, conformado por los trabajadores sindicalizados, vinculados laboralmente a Cerro Matoso S.A.

Los derechos convencionales aquí consignados no se menoscabarán en detrimento de los trabajadores de Cerro Matoso S.A. en caso de fusión, declaratoria de unidad de empresa, transformación, cambio de razón social, escisión, sustitución patronal o por cualquier otra modificación legal que sufra la Empresa.



## ARTÍCULO 3°

### REPRESENTACIÓN SINDICAL

La Empresa reconoce en los términos de Ley al Sindicato o quien lo sustituya ya sea por fusión, cambio de razón social o reestructuración del Sindicato, como el único representante legal de los trabajadores afiliados y/o beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo de CMSA, para efecto de todas y cada una de las relaciones y obligaciones laborales y de seguridad social sean estas de carácter individual o colectivo. Así mismo, la Empresa se obliga a respetar el derecho de afiliación de sus trabajadores el cual está amparado por la constitución y las leyes.

La Federación o Confederación a que se afilie el sindicato podrá representarlo ante la Empresa cuando aquel así lo considere necesario.

## ARTICULO 4°

### CAMPO DE APLICACIÓN

**1.** La presente Convención Colectiva de Trabajo de CMSA, se aplicará a todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados con excepción de los siguientes cargos: Presidente, Vicepresidentes, Gerentes, Directores, Superintendentes, Jefes de Departamento, Supervisores, Becarios, Trabajadores en período de prueba y Profesionales con carreras universitarias completas o postgrados. Por ejemplo: Médicos, Odontólogos, Economistas, Abogados, Contadores Públicos, Ingenieros, Geólogos, entre otros profesionales que sean contratados como tales.

**2.** Los funcionarios excluidos en el presente Artículo sólo pagarán cuotas mensuales sindicales por beneficio convencional cuando estén sindicalizados o lleguen a sindicalizarse a SINTRACERROMATOSO o manifiesten expresamente por escrito su decisión de adherirse a la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**3.** Los cargos excluidos se llamarán Nómina Directiva y los cargos de los trabajadores sindicalizados y/o beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo se llamarán Nómina Convencional.

**4.** La Empresa seguirá pagando la cuota sindical de los funcionarios excluidos, a menos que éstos se sindicalicen o adhieran a la Convención Colectiva de Trabajo, evento en el cual pagarán su propia cuota.

## ARTÍCULO 5° IGUALDAD DE DERECHOS

La Empresa reconocerá que todos los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo son iguales ante la Ley y tienen la misma protección y garantías. Por lo tanto, gozarán de un tratamiento justo y equitativo en concordancia con la declaración de los Derechos Humanos, la Constitución Nacional y las leyes, Tratados Internacionales, Convenios y Recomendaciones de la OIT que hayan sido homologados y aprobados en Leyes de la República y propendan al mejoramiento de las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores.

## ARTÍCULO 6 FAVORABILIDAD

Toda reglamentación que tienda a desvirtuar, falsear tergiversar o contradecir las estipulaciones convencionales, se tendrán como inexistentes.

La empresa acepta que todos los artículos de la Convención Colectiva que no sean modificados en la presente negociación, se continúen aplicando en su integridad y así mismo se incluyan los acuerdos de la presente convención. En caso de duda o conflicto sobre la aplicación de las normas convencionales, la legislación laboral y demás normas que regulan la materia, se aplicará el principio de favorabilidad para el trabajador.

Las normas de la presente Convención prevalecen sobre el reglamento interno de trabajo.

## CAPITULO II

# RELACIONES CONTRACTUALES

### ARTICULO 7º

## CONTRATACIÓN

**1.** La empresa contratará directamente a término indefinido todas las actividades propias y permanentes de la explotación, transformación y administración de los yacimientos de Níquel existentes en el área de la concesión.

a) Las siguientes son las actividades propias y permanentes del objeto social de la Empresa: Muestreo geológico de explotación, explotación, trituración, acarreo y homogeneización de minerales, operación secado de mineral, operación bandas transportadoras, clasificación de mineral, inyección de reactivo, operación extrusión, operación de calcinador, adición de carcassas a los electrodos, horno eléctrico, adición de metal recuperado, refinería, granulación, manejo de producto terminado en Refinería, operación estación de llenado de contenedores, fabricación y reparación de piezas que se realizan en la planta, análisis y control de calidad, mantenimiento y operación de equipo pesado móvil de minería y de la línea de producción y equipos fijos inherentes al proceso piro metalúrgico, administración, gestión de materiales (compras nacionales e internacionales, bodega, inventarios).

b) Se entiende que los cargos vinculados a las anteriores actividades son las propias del objeto social de la Empresa, a los cuales se sumaran las plazas permanentes que se generen por proyectos de expansión.

c) La Empresa podrá contratar con terceros actividades de desarrollo de proyectos, servicios especializados de mantenimiento, servicios comunes y temporalmente para atender necesidades transitorias, y las derivadas de fuerza mayor o caso fortuito.

La prestación de los servicios especializados de mantenimiento relacionados con las garantías de los equipos no reducirá la mano de obra del personal convencionado de la Empresa.

d) La Empresa contratará el servicio de máximo dos (2) trabajadores en Misión por turno para el desarrollo de la actividad de colada y sangría; así mismo garantizará que la empresa de servicios temporales ampare a dichos trabajadores con una póliza de seguros adicional a la ARP, que cubra las contingencias de incapacidad permanente parcial, invalidez y muerte por accidente de trabajo, derivados de dicha actividad y cuyo monto será equivalente al valor asegurado para los trabajadores de CMSA. Igualmente Cerro Matoso S.A. garantizará que la Empresa de servicios temporales cotice el 10% adicional para la pensión especial de vejez al respectivo Fondo de Pensiones.

e) La Empresa y el Sindicato, a través del Comité de Relaciones Laborales, vigilarán y controlarán el cumplimiento, por parte de los contratistas de las leyes laborales y el pago de prestaciones sociales. El Comité pondrá a disposición del administrador del contrato y/o del Comité de Contratos la información correspondiente para que estos procedan a verificar el cumplimiento de las obligaciones contraídas entre el contratista y sus trabajadores.

f) Cuando se haya suprimido un cargo ocupado por un trabajador con contrato a término indefinido y posteriormente la empresa utilice personal suministrado, temporal o de contratista para desempeñar las funciones de este mismo cargo, la Empresa deberá llenar el cargo con un trabajador vinculado a término indefinido.

En el evento en que se requiera realizar funciones del cargo suprimido, estas se podrán realizar con trabajadores suministrados o temporales hasta por un término de 3 meses improrrogables. Si las labores se requieren en forma permanente la empresa deberá contratar un trabajador a término indefinido.

Lo establecido anteriormente no aplica cuando se trate de traslado o reubicación de un trabajador.

## **2. Personal a Término Fijo**

Cuando por razones de carácter administrativo o técnico sea necesario contratar directamente personal para la realización de trabajos temporales que no excedan de un (1) año, el contrato de trabajo se celebrará a término fijo. Cuando la duración de la labor a contratar exceda de un (1) año, la Empresa celebrará

contrato a término indefinido. El Comité de Relaciones Laborales determinará en qué casos excepcionales se podrán ampliar estos contratos hasta por un (1) año adicional. Los trabajadores contratados en esta eventualidad gozarán de los beneficios convencionales y fondo de calamidad doméstica. Se exceptúan los demás fondos convencionales y el remate de vehículos y otros equipos.

### 3. Personal en Misión

En el evento de fuerza mayor o que un trabajador se encuentre incapacitado, en uso de licencia, permisos, entrenamientos, o en período de vacaciones; y la Empresa considere que por razones de índole técnica o administrativa éste deba ser reemplazado para el desarrollo normal de las operaciones, dicho reemplazo se hará mediante la contratación de personal suministrado o en misión.

### 4. Nuevo régimen de contratación

A partir de la vigencia de la nueva CCT, los trabajadores que sean contratados por CERRO MATOSO S.A., cualquiera que sea la modalidad contractual, se le aplicarán los siguientes beneficios con una estructura diferente, así:

Salario	\$ 1.800.000 (Nueva categoría) año 2011
Programa de Desarrollo	Se aplicará la carrera técnica de la Unidad de Negocios, donde sea contratado.
Primas extralegales	45 días adicionales a la Ley, desalarizadas.
Régimen indemnizatorio	Se aplica la Ley actual, más un 30%.
Reconocimiento a la antigüedad	Se aplica el 50% de cada quinquenio, respecto a la CCT actual, desalarizado.
Bono de compensación pensión	Aplica de acuerdo a la CCT.
Sobreremuneración por alta temperatura	Aplica de acuerdo a su Programa de Desarrollo.
Plan institucional de ahorro – heredar	50% del actual régimen contemplado en la CCT vigente.

Todos los demás aspectos convencionales se aplicarán en su integridad, de acuerdo a la CCT vigente, como por ejemplo: salud, educación, recreación, préstamos y auxilios, entre otros.

## PARÁGRAFO

---

Las partes declaran que el régimen contractual de salarios y beneficios de los nuevos trabajadores, no contraviene lo dispuesto en el Artículo 5° de la CCT vigente, ya que su objetivo es facilitar el ingreso de nuevos trabajadores sin afectar a futuro la sostenibilidad de la Empresa, preservando las condiciones de los actuales trabajadores y la fuente de empleo, racionalizando los costos laborales.

## ARTICULO 8° APRENDICES SENA

---

- 1.** La Empresa tendrá en cuenta preferencialmente a los hijos de los trabajadores para llenar los cupos asignados por el SENA para los aprendices y en igualdad de condiciones que exija el SENA, se preferirán a los hermanos del trabajador siempre y cuando no existan hijos de trabajadores para llenar dichos cupos. La mitad de los cupos serán asignados a éstos y la otra mitad a aspirantes de la región, preferencialmente del San Jorge, que no tengan familiares trabajando en la Empresa.
- 2.** El salario base de los aprendices SENA será el salario mínimo convencional vigente. Los aprendices en etapa lectiva recibirán el 85% de este valor y los que se encuentren en la etapa productiva el 100%.
- 3.** La Empresa en igualdad de condiciones tendrá en cuenta preferencialmente para llenar vacantes en las categorías inferiores, en el respectivo oficio u ocupación a los aprendices que hayan sido patrocinados por la Empresa en el SENA.

# ARTICULO 9º

## PROGRAMA DE DESARROLLO

---

**1.** La Empresa mantendrá un Programa de Desarrollo que se define como la oportunidad que ofrece la Empresa a los trabajadores que voluntariamente lo expresen, para mejorar primordialmente sus habilidades técnicas a través de un programa de entrenamiento funcional estructurado y que genera como resultado un incremento salarial.

Se entiende por aplicación del Programa de Desarrollo, el momento en que terminada la etapa de nivelación, el trabajador queda habilitado para ingresar al plan de desarrollo de carrera técnica.

La Empresa continuará fomentando el desarrollo de su personal a través de éste programa y de acuerdo con los requerimientos de la tecnología instalada en la unidad de negocio, las necesidades de la misma y la actitud y aptitud del trabajador. Cuando en cumplimiento de lo establecido en este numeral, se efectúen los procesos de inscripción, se dará preferencia a los trabajadores que no han tenido la oportunidad de ser inscritos en los anteriores periodos.

**2.** El programa de desarrollo tiene un carácter esencialmente voluntario e individual. El hecho de no estar en el Programa de Desarrollo no implica, para ningún trabajador, desmejoras en su relación laboral con la Empresa ni en las condiciones de trabajo.

**3.** Cada Unidad de Negocio será responsable de la planeación, administración, ejecución y cumplimiento del programa e incluirá las correspondientes partidas presupuestales para entrenamiento.

**4.** Cada Unidad de Negocio de Producción (operación/mantenimiento) tendrá un facilitador/coordinador exclusivo y permanente del Programa de Desarrollo, cuyas funciones están encaminadas a la inscripción, planeación, capacitación y entrenamiento de los trabajadores inscritos en las carreras técnicas.

**5.** El Gerente de la Unidad de Negocio (o su Delegado), el supervisor, el facilitador y un trabajador de la Unidad serán los responsables de verificar la realización del plan individual de entrenamiento, validar el cumplimiento de los requisitos y aprobar o no la certificación correspondiente.

**6.** Las certificaciones así aprobadas, se tramitarán a través de la Superintendencia de Entrenamiento, donde se harán los correspondientes registros estadísticos consolidados y se reportará la novedad a nómina en el mes respectivo, para efectos del nuevo salario. El incremento salarial será retroactivo a la fecha de certificación en la Unidad respectiva.

**7.** El tiempo mínimo requerido para certificar una habilidad es de seis (6) meses contados a partir de la fecha de inscripción; tiempo en el cual el entrenado presentará una exposición teórica y/o práctica de sus conocimientos, igualmente podrá presentar proyectos, si así está estipulado en su plan individual de entrenamiento. Para controlar este proceso, si en los seis meses no se han logrado los objetivos, el supervisor y el trabajador deberán hacer un reporte de no-conformidad, dirigido al Gerente de la unidad y al Comité de Desarrollo, donde se detallarán las causas del no-cumplimiento y las acciones y compromisos inmediatos necesarios, que deberían ser cumplidos en un plazo de tres meses. Bajo ningún concepto de tiempo la certificación será automática.

**8.** Las certificaciones se consideran como habilidades adicionales al cargo u oficio que desempeñaba el trabajador al momento de iniciar su Programa de Desarrollo.

**9.** Cuando un trabajador de turno rotatorio sea asignado a proyectos o trabajos especiales por un período de tiempo no mayor a tres (3) meses, se le continuará pagando durante este tiempo, como si estuviera en su turno correspondiente.

**10.** Todo trabajador que llegue al techo de la carrera técnica en su respectiva unidad de negocio es elegible para continuar carrera en otra unidad si así lo desea. En una misma unidad de negocio el techo podrá subir si se presentan cambios o innovaciones tecnológicas que así lo requieran.



**11.** Cuando un trabajador renuncie voluntariamente al programa y tenga más de una habilidad certificada, la Unidad de Negocio podrá rotarlo periódicamente dentro de las mismas.

**12.** La Empresa a través del comité de desarrollo continuará ejecutando el Programa de capacitación dirigido a todas las secretarías con el objeto de prepararlas bajo el perfil de asistentes administrativas.

**13.** Cuando un trabajador que haya finalizado un contrato de trabajo a término fijo por un año, sea contratado a término indefinido, la Unidad de Negocio correspondiente deberá inscribirlo para iniciar el proceso de nivelación, el cual podrá ser concluido en un periodo de tres meses siempre y cuando demuestre los conocimientos requeridos para esta nivelación. Semestralmente el Comité de Desarrollo verificará el cumplimiento de este requisito por parte de las Unidades

**14.** Cuando un trabajador haya sido reubicado por efectos de un accidente o enfermedad común por un término de seis (6) meses o más, éste tendrá derecho a inscribir la habilidad para la cual fue asignado; dicha habilidad debe estar definida como tal dentro del Programa de Desarrollo Técnico de la Empresa.

**15.** Dos veces al año se celebrará una reunión por Unidad de Negocio en donde participarán el Gerente de la Unidad, el facilitador del Plan de Desarrollo respectivo y los representantes de Recursos Humanos encargados del Programa de Desarrollo, para definir cuáles son las habilidades a certificar. En esta reunión se garantizará que las inscripciones se hagan de acuerdo a lo estipulado en el numeral 1º. de este Artículo.

Trimestralmente se presentará un informe al Comité de Relaciones Laborales sobre el avance en los procesos de inscripción y certificación.

**16.** Cuando un trabajador se encuentre inscrito para certificar una habilidad y la empresa lo traslade de unidad o cambie de habilidad, se evaluará y decidirá por parte del Comité de Desarrollo la ejecución de la correspondiente certificación teniendo en cuenta para ello los avances y el tiempo que el trabajador estuvo en entrenamiento.

**17.** Para los casos en los cuales un trabajador tiene que realizar actividades que impliquen el desarrollo de más de dos (2) habilidades dentro de la jornada normal de trabajo de ocho (8) horas, se le aplicará por parte del supervisor de la línea el formato de administración de fatiga que determina si está o no en condiciones de realizar la habilidad adicional. Los casos recurrentes serán analizados en el Comité de Desarrollo.

Cuando surja una nueva Unidad de Negocio en la Empresa, ésta elaborará el plan de carrera técnica para los trabajadores que hagan parte de ella, en un tiempo no mayor a dieciocho (18) meses de haberse creado dicha Unidad.

La aplicación del Programa de Desarrollo no implica reducción de personal ni sustituye la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**18.** En la Empresa continuará funcionando un Comité paritario de Desarrollo conformado por seis (6) miembros con sus respectivos suplentes; tres (3) designados por la empresa y tres (3) elegidos por el sindicato.

Las funciones principales de este Comité son:

a) Recopilar, actualizar, modificar, normalizar y difundir entre todos los trabajadores la normatividad relacionada con el programa de desarrollo.

b) Verificar el cumplimiento y la ejecución de todas las etapas que sean necesarias sobre el Programa de Desarrollo de Personal en las distintas Unidades de Negocio de la Empresa.

c) Estudiar y decidir sobre alternativas de mejoramiento de las diferentes etapas del programa acordes con la tecnología instalada en la unidad de negocio, las necesidades de la misma, la actitud y aptitud del trabajador.

d) El comité de desarrollo cada cuatro (4) meses verificará el cumplimiento, la ejecución y el avance del Programa de Desarrollo en las distintas unidades de negocios de la Empresa, en reunión conjunta con el comité de relaciones laborales.

e) El comité podrá decidir sobre cualquier reclamación escrita del trabajador, con copia al Supervisor respectivo, referente a su plan de entrenamiento.

f) El comité de desarrollo se reunirá cada cuarenta y cinco (45) días para tratar asuntos pendientes del mismo tanto la Empresa como el Sindicato definirán la agenda a tratar. En caso que sea requerido una reunión extraordinaria puede ser convocada.

## PARÁGRAFO

---

A partir de la vigencia de la nueva CCT, los trabajadores que sean contratados por CERRO MATOSO S.A., cualquiera que sea la modalidad contractual, se le aplicará la carrera técnica de acuerdo a la Unidad de Negocio donde sea vinculado.

## ARTICULO 10°

### VACANTES Y PROCEDIMIENTOS

---

Se entiende que se presenta una vacante, cuando al retirarse, promoverse, trasladarse o por muerte de un trabajador, el cargo que venía desempeñando no desaparece, o deba por razones técnicas ser ocupado para no afectar el normal desarrollo de las operaciones.

**1.** El procedimiento para llenar vacantes por un trabajador que no esté en el programa de desarrollo es el siguiente:

a) La Empresa convocará a concurso entre los trabajadores ubicados en la clasificación inmediatamente inferior a la del cargo vacante de la respectiva unidad de negocio y en un término no mayor de treinta (30) días desde el momento de presentarse la vacante.

b) Se comunicará a los trabajadores mediante convocatoria, la existencia de la vacante, junto con los requisitos y el trámite que debe seguirse para aspirar al cargo. El Comité de Relaciones Laborales será informado de la convocatoria y podrá hacer las observaciones que considere necesario.

c) Se realizará el concurso entre los trabajadores debidamente inscritos y que cumplan con los requisitos de exigencia física y condiciones de salud previamente validadas por Salud Ocupacional. Se evaluarán factores tales como:

- Evaluación del desempeño 10 %
- Antigüedad en el cargo actual 20 %
- Conocimientos teóricos del trabajo 30 %
- Conocimientos prácticos del trabajo 40 %

Para aprobar los exámenes tanto teóricos como prácticos se requiere un resultado en conjunto de por lo menos cuarenta y dos (42) puntos sobre setenta (70). En todo caso el resultado del examen teórico no podrá ser inferior a dieciocho (18) puntos, ni el resultado del examen práctico inferior a veinticuatro (24) puntos.

d) Si el concurso se declara desierto, éste se hará abierto a todas las unidades de negocio y para todo el personal de las categorías inferiores a la del cargo vacante. Si persiste desierta la vacante, la Empresa procederá a iniciar un proceso de selección con personal externo teniendo en cuenta preferencialmente al personal de la región.

e) La Empresa determinará la etapa de entrenamiento y el período de adaptación en el nuevo cargo, que en ningún caso será mayor a treinta (30) días.

f) Desde el momento en que el trabajador sea promovido, recibirá el salario correspondiente al nuevo cargo. Si el trabajador no cumple con las exigencias del nuevo cargo, volverá a desempeñar el que venía ocupando antes del ascenso y recibirá el salario anterior sin que esto implique desmejora en su relación laboral.

g) Hasta tanto el trabajador promovido no cumpla con el período de adaptación establecido para desempeñar el cargo en propiedad, la Empresa no llenará en forma definitiva las vacantes que se produzcan por la promoción inicial.

h) El trabajador que a través del concurso tenga derecho a ocupar el cargo vacante, a partir de la fecha de la confirmación, quedará en propiedad del mismo

i) La Empresa enviará copia al sindicato de los nombramientos de los trabajadores que hayan sido promovidos. Así mismo, el trabajador recibirá los resultados del examen práctico y copia del examen teórico.

**2.** El procedimiento para llenar vacantes por un trabajador que esté en el programa de desarrollo es el siguiente:

a) Cuando se presenten vacantes de trabajadores en programa de desarrollo, la Unidad de Negocio hará los movimientos necesarios teniendo en cuenta el personal que reúne las habilidades requeridas para suplir dicha necesidad. El Comité de Desarrollo será informado de dichos movimientos.

b) En el evento en que los trabajadores que vayan a llenar la vacante estén en el programa de desarrollo pero no hayan certificado la habilidad correspondiente al cargo, la vacante se llenará por el procedimiento de concurso establecido para trabajadores que no están en el programa de desarrollo, caso en el cual podrán participar todos los de la categoría inferior en la respectiva unidad de negocio.

c) Si como consecuencia de los movimientos internos generados por la vacante se requiere contratar personal externo, éste se seleccionará teniendo en cuenta preferencialmente al personal de la región, y se contratará con la categoría de ingreso de la respectiva carrera técnica.

3. El trabajador que haya sido sancionado, quedará impedido durante seis (6) meses, contados desde el momento de impuesta la sanción para presentarse a concurso para llenar vacantes, de acuerdo con el procedimiento interno.

## ARTICULO 11°

### PROCEDIMIENTO PARA REVISIÓN DE CARGOS

---

El procedimiento para la solicitud de revisión de cargos del personal que no esté en Programa de Desarrollo es el siguiente:

**1.** Toda solicitud de revisión de cargos deberá tener como fundamento las siguientes causas:

a) Cuando se hayan omitido o existan variaciones fundamentales en el contenido del cargo en cuanto a los factores de evaluación y sus correspondientes subfactores.

b) Cuando el cargo haya sufrido cambios u omisiones evidentes en el contenido de sus funciones.

**2.** Las solicitudes deberán ser presentadas por escrito, debidamente sustentadas, por los trabajadores pertenecientes a un mismo cargo. En caso de que el cargo sea desempeñado por un solo trabajador, éste podrá presentar individualmente la solicitud de revisión.

**3.** La solicitud de revisión deberá ser presentada ante el supervisor o jefe inmediato quien deberá hacer las observaciones que considere pertinentes, en un término no mayor a diez (10) días hábiles.

**4.** El Supervisor o jefe inmediato en todos los casos enviará junto con las observaciones la solicitud de revisión al Comité de Relaciones Laborales, el cual a su vez hará una inspección y análisis en el sitio o lugar de trabajo para verificar las funciones o variaciones del contenido del cargo.

**5.** Una vez estudiadas y analizadas las causas que sirvieron de base a la solicitud de revisión y de haberse encontrado fundamentos en las mismas, el Comité de Relaciones Laborales enviará sus conclusiones al Comité de Evaluación de Cargos de la Empresa para que éste proceda con la evaluación respectiva. En caso de que el cargo analizado resultare reclasificado se procederá a efectuar la novedad de nómina con la fecha de la respectiva reunión del Comité de Evaluación de Cargos. En caso contrario se devolverá la solicitud al Comité de Relaciones Laborales con las objeciones que presentare para su modificación o comunicación al trabajador.

Cuando no haya acuerdo en el Comité de Relaciones Laborales, sobre si un cargo debe ser o no revisado, la solicitud será enviada al Comité de Evaluación de Cargos de la Empresa, para que éste decida sobre su viabilidad o no.

# ARTICULO 12º

## REEMPLAZOS TRANSITORIOS

---

### 1. Trabajadores que no estén en Programa de Desarrollo

a) Cuando un trabajador que no esté en el Programa de Desarrollo, de clasificación inferior dentro de la escala salarial existente en la Empresa para los diversos cargos, sea requerido para realizar labores propias y exclusivas de un cargo asociado a una clasificación superior, el trabajador reemplazante tendrá derecho a devengar el salario del cargo reemplazado por todo el tiempo que dure la sustitución.

b) Una vez el trabajador reemplazado retorne a su cargo, el reemplazante se obliga a regresar a su cargo en las mismas condiciones salariales y laborales en que se encontraba antes de realizar el reemplazo.

c) En el evento de que se realice este reemplazo, el sindicato estará atento al cumplimiento de la obligación contraída por la Empresa de pagar el mayor valor. Estos valores se pagarán desde el momento mismo en que el trabajador empiece a realizar las labores propias y exclusivas del cargo de clasificación superior.

### 2. Trabajadores que estén en Programa de Desarrollo

Cuando por vacaciones, incapacidades o licencias, a un trabajador que voluntariamente esté desarrollando una carrera técnica le sea ofrecida la oportunidad de reemplazar transitoriamente a otro trabajador en una habilidad asociada a una categoría superior y en una habilidad que no haya certificado, ni validado o no esté inscrito para certificarla, se le presentan al trabajador las siguientes opciones:

a) No hacer el reemplazo.

b) Hacer el reemplazo y solicitar que le sea tenido en cuenta el tiempo del reemplazo como parte del entrenamiento requerido para certificar o validar la habilidad respectiva o una de las habilidades que haya certificado el reemplazado.

c) Hacer el reemplazo y solicitar que le sea reconocida la diferencia salarial por el tiempo que dure el reemplazo, caso en el cual el tiempo no se tendrá en cuenta en su plan de carrera técnica.

Solo se reemplazará el trabajador que salga en los eventos descritos. Queda entendido que los movimientos internos que se presenten por entrenamiento o adquisición de habilidades dentro del Programa de Desarrollo, no implica reemplazos transitorios.

**3.** Cuando un trabajador sea designado oficialmente por la Empresa para reemplazar temporalmente a un supervisor, se le reconocerá una bonificación correspondiente al veinte (20%) del salario básico del trabajador reemplazante, proporcionalmente al tiempo que dure la designación. Se entiende que este bono es constitutivo de salario pero no afecta la base de cálculo (salario básico del trabajador), para liquidar horas extras, recargos y novedades.

## ARTICULO 13°

### ESTABILIDAD

---

**1.** La Empresa se obliga a respetar la estabilidad laboral de los trabajadores amparados, de acuerdo con la ley y a la presente convención, cualquiera que sea su estructura jurídica, o la entidad que asuma su administración, bien sea por unidad de empresa, cambio de razón social, reestructuración o por disposición gubernamental, respetará las normas legales de carácter convencional o reglamentario y no desmejorará las condiciones salariales y laborales plasmados en la presente Convención.

**2.** Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1990 tuvieran diez años al servicio continuo de la Empresa, seguirán amparados por el numeral 5° del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965, a menos que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen previsto en la Ley 50 de 1990.

**3.** A ningún trabajador con contrato a término indefinido que gane menos de diez (10) salarios mínimos legales, se le podrá aplicar salario integral, a menos que el trabajador voluntariamente lo acepte.



4. El trabajador decidirá voluntariamente si suscribe o no la política de conflicto de intereses y ética de los negocios de la Empresa. La no suscripción de dicha política no exime al trabajador del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, el Reglamento Interno y la Ley, en estos aspectos.

## ARTICULO 14<sup>o</sup> RÉGIMEN INDEMNIZATORIO

---

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa comprobada, la Empresa reconocerá como única y exclusiva la indemnización establecida en la siguiente tabla:

a) Para trabajadores de más de dos (2) meses de servicio continuo a un año, noventa (90) días de salario.

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los noventa (90) días básicos del literal (a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán cincuenta y seis (56) días adicionales de salario sobre los primeros noventa (90) días del literal (a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

d) Si el trabajador tuviere diez (10) años y más de servicio continuo, se le pagarán setenta y cuatro (74) días adicionales sobre los noventa (90) días básicos del literal (a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

En caso de fallecer un trabajador o ser pensionado por invalidez, la Empresa condonará todas las deudas que éste haya contraído con la Empresa.

## PARÁGRAFO

---

A partir de la vigencia de la nueva CCT, los trabajadores que sean contratados por CERRO MATOSO S.A., cualquiera que sea la modalidad contractual, se le aplicará la indemnización contemplada en la Ley 789 de 2.002, incrementada en un 30%.

## ARTICULO 15° PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS VARIOS

---

Cuando un trabajador considere que necesita presentar un reclamo a la Empresa, cumplirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador presentará su reclamación entregándola personalmente por escrito al jefe inmediato, el cual deberá dar respuesta en los dos (2) días hábiles subsiguientes a la presentación del reclamo.
2. Transcurrido el término anterior sin que se reciba una respuesta satisfactoria, el trabajador podrá presentar su reclamo por escrito, con copia al Sindicato ante el Comité de Relaciones Laborales.

Para efectos del presente Artículo, entiéndase por reclamo individual el ocasionado por la violación de un derecho o incumplimiento de Normas legales que se deriven del desarrollo y aplicación del contrato de trabajo y la Convención Colectiva.

## ARTICULO 16° PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS

---

Cuando la Empresa tenga conocimiento de una presunta falta cometida por un trabajador a su servicio, cumplirá con el siguiente procedimiento:

- 1.** El llamado a descargo de un trabajador lo hará por escrito el Jefe inmediato o el Gerente de la Unidad de Negocios en horas laborables del trabajador en las

instalaciones de trabajo de la Empresa, en los cinco (5) días hábiles siguientes a la comisión de la presunta falta, con copia al sindicato y al Comité de Relaciones Laborales. En este escrito se debe indicar la presunta falta cometida, la fecha, hora y lugar en que se hará la audiencia de descargo y se le indicará al trabajador que debe presentarse con todas las pruebas y medios defensivos a su favor y podrá asistir acompañado por dos representantes del sindicato. No podrán pasar menos de cinco (5) días hábiles ni más de diez (10) días hábiles entre la fecha del descargo y aquella en que se cometió la presunta falta. Si dentro de los cinco (5) días hábiles contados desde la presunta falta, el trabajador no recibiere llamada a descargo, no habrá lugar a sanción alguna.

**2.** Se dejará constancia escrita, de la audiencia del descargo al trabajador que será elaborada en el acto por la Empresa. La Empresa comunicará al trabajador en todos los casos la decisión adoptada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de descargo.

**3.** Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión de la empresa, podrá pedir por escrito la reconsideración de la misma de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación, el trabajador podrá pedir por escrito la reconsideración de la sanción ante su jefe inmediato o quien haga sus veces, el cual tendrá a su vez dos (2) días hábiles siguientes para dar respuesta por escrito.

b. Si el trabajador no recibe una respuesta satisfactoria, podrá elevar su solicitud de reconsideración por escrito, con copia al Sindicato ante el Comité de Relaciones Laborales, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ratificación.

**4.** El Comité de Relaciones Laborales tendrá diez (10) días hábiles para decidir sobre la solicitud de reconsideración hecha por el trabajador. Quedará sin ningún efecto la sanción o el despido si no se define en el tiempo señalado.

**5.** Si el trabajador no acude ante el jefe inmediato o quien haga sus veces o ante el Comité de Relaciones Laborales, dentro de los términos previstos en este procedimiento, se le aplicará la sanción determinada por la Empresa.

**6.** En el evento en que la persona que haya impuesto la sanción, haga parte del Comité de Relaciones Laborales, se declarará impedido para estudiar la sanción impuesta por él, y lo reemplazará su respectivo suplente.

Cuando el trabajador sancionado haga parte del Comité de Relaciones Laborales, se declarará impedido para estudiar su propia sanción y lo reemplazará su respectivo suplente.

**7.** No producirá efecto legal alguno la sanción disciplinaria o el despido impuesto con la violación del procedimiento señalado en el presente Artículo. La Empresa acatará la determinación de la justicia ordinaria laboral.

La sanción o el despido únicamente se harán efectivos cuando se haya cumplido tanto el procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias, como la instancia ante el Comité de Relaciones Laborales si fuere el caso.

**8.** Si cumplido el procedimiento en todas sus instancias resultare una sanción, se procederá y se hará efectiva teniendo en cuenta lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.

**9.** Se consideran días hábiles, para efectos del presente procedimiento, los días lunes a viernes inclusive; se exceptúan los sábados, domingos y días de fiesta. Las licencias, vacaciones, incapacidades, permisos y descansos, suspenden los términos a que hace referencia este Artículo.

**10.** Los accidentes de trabajo no se considerarán como actos de indisciplina, ni serán tenidos en cuenta para llamar al trabajador a descargos, siempre y cuando, no se compruebe que haya existido imprudencia profesional.

**11.** Cuando el trabajador cumpla un (1) año sin cometer faltas, se retirarán las sanciones y amonestaciones de su hoja de vida y ninguna se tendrá en cuenta para efectos laborales.

# ARTICULO 17º

## JORNADA DE TRABAJO

---

La jornada de trabajo para todos los trabajadores de Cerro Matoso S.A. será la equivalente a la jornada establecida para los turnos rotatorios, o sea de cuarenta y dos (42) horas semanales, siendo esta jornada calculada como horas semanales promedio en el lapso de un año.

Para el anterior cálculo se considera incluida la media hora de alimentación.

El trabajador que se llame o programe a laborar durante la noche, días festivos, o en horas de descanso y fuera de su turno correspondiente cualesquiera que sea el tiempo requerido, será remunerado con el salario de la jornada completa del turno respectivo. Esta situación aplica para cuando el trabajador no se encuentra en el sitio de trabajo.

Cuando un trabajador no se encuentra en el sitio de trabajo y se llame o programe para laborar en parada de mantenimiento mensual y/o anual, y esta programación implica un cambio de turno, cualesquiera que sea el tiempo requerido, además de la remuneración de su turno, se le pagará el equivalente a otra jornada ordinaria de ocho (8) horas. Si el nuevo turno implica trabajar horas extras éstas se pagarán de acuerdo a la Ley Laboral vigente a 31 de diciembre de 1.999.

Para el personal que labore los días veinticuatro (24) y/o treinta y uno (31) de diciembre de cada año, la Empresa le reconocerá y pagará el doble de lo devengado en su turno correspondiente, proporcional al tiempo trabajado.

Para el personal que labore en jornadas de doce horas (12) por ocasión de las paradas anuales de mantenimiento, la Empresa reconocerá tres (3) días de descanso remunerado, el cual deberá disfrutarse con el período de vacaciones correspondiente.

Si el trabajador es llamado a participar en las paradas mayores y por alguna circunstancia legal o convencional no puede laborar en alguna de éstas, le será reconocido la totalidad del beneficio.

Cuando por razones de las actividades que se realicen en forma previa, durante o con posterioridad a las paradas de mantenimiento, un trabajador deba laborar domingos consecutivos, CMSA dará cumplimiento a la Ley en cuanto a los descansos compensatorios así:

Si el trabajador labora el día domingo en forma ocasional (hasta dos (2) domingos al mes), tendrá derecho a su elección a un descanso compensatorio remunerado, o a su remuneración correspondiente.

Si el trabajador labora el día domingo en forma habitual (tres (3) ó más domingos al mes), tendrá derecho obligatoriamente a que se le conceda un día de descanso compensatorio remunerado.

Si el trabajador que va a disfrutar de su descanso largo es programado para laborar, tendrá la opción de escoger si trabaja o no. Si resuelve trabajar deberá informar a la administración de esta decisión en un plazo máximo de 24 horas calendario después de haber sido llamado y su decisión será de obligatorio cumplimiento.

El trabajador que asista a cursos o a entrenamiento programados en Montelíbano u otra ciudad o en instalaciones de la planta en días sábados, domingos, festivos; o en su descanso largo para trabajadores en turno, será remunerado mínimo con ocho (8) horas como tiempo extra, cualquiera que sea el tiempo requerido.

El trabajador que se llame por fuera de su jornada diaria de trabajo, a cursos, a entrenamiento o a reuniones de trabajo en Montelíbano o en instalaciones de la planta, cualquiera que sea el tiempo requerido, éste será liquidado como tiempo extra.

Para efecto de la remuneración del trabajo en día dominical y festivo, nocturno y suplementario diurno o nocturno, la Empresa continuará reconociendo a los actuales trabajadores los recargos establecidos en la Ley Laboral vigente a 31 de diciembre de 1.999.

## **CAPITULO III**

# **DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

### **ARTICULO 18°**

## **DESARROLLO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN**

En la Empresa, se continuará respetando el derecho de asociación sindical garantizado por la Constitución Política.

### **ARTICULO 19°**

## **FUERO SINDICAL**

La Empresa reconoce fuero sindical a los diez (10) miembros de la Junta Directiva del Sindicato y a los dos (2) miembros de la Comisión de Quejas y Reclamos.

La Empresa dará cumplimiento a lo establecido en el Artículo 57 de la Ley 50 del 90 que subroga el Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo y a la Ley 584 de 2000, Artículo 12°.

La Empresa reconocerá los nombramientos que la Junta Directiva del Sindicato haga de los trabajadores que sin ser miembros de ésta llegaren a ser parte de los comités estatutarios del Sindicato.

La Empresa se obliga a respetar y no desmejorar laboral ni económicamente a los trabajadores que salgan elegidos como miembros de la Junta Directiva, Comisión de Quejas y Reclamos y miembros del COPASO.

### **ARTICULO 20°**

## **PERMISOS SINDICALES**

#### **1. Permisos para diligencias sindicales**

La Empresa concederá a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y de la Comisión de Quejas y Reclamos con el fin de atender diligencias sindicales

mil doscientas (1.200) horas mensuales de permiso remunerado, acumulables hasta en un 25% (300 horas) para ser utilizadas en el mes inmediatamente siguiente sin que sea posible su acumulación para períodos posteriores.

Así mismo concederá un (1) permiso para los diez (10) miembros de la Junta Directiva del Sindicato y los dos (2) miembros de la Comisión de Quejas y Reclamos para asistir a reuniones ordinarias de Junta Directiva dos (2) veces al mes. Además se concederá permiso a los diez (10) miembros de la Junta Directiva para asistir a asambleas ordinarias dos (2) veces al año.

La Empresa concederá permiso a dos (2) representantes del Sindicato para realizar gestiones en cumplimiento de citas previamente diligenciadas y concedidas por las entidades del Estado que tengan relación directa con el contrato de trabajo ya sea en Bogotá o en Montería. Así mismo reconocerá pasajes aéreos, si la gestión se realiza en Bogotá y terrestres si la gestión se realiza en Montería. En todo caso el Sindicato se compromete a presentar constancia escrita del cumplimiento de la gestión sindical por parte de la entidad correspondiente.

En la respectiva reunión del Comité de Relaciones Laborales se aprobará un auxilio económico para ayuda en los gastos de viaje en que incurran los trabajadores que realizan la gestión.

## **2. Permisos para redacción del pliego**

Durante la vigencia de la presente Convención y para efectos de redacción del Pliego de Peticiones, la Empresa concederá diez (10) días hábiles de permiso remunerado a siete (7) miembros designados por los trabajadores y a cinco (5) miembros de Junta Directiva para redactar el pliego de peticiones. Este permiso es equivalente a 960 horas hábiles en total.”

La Empresa ofrece otorgar permiso hasta por treinta (30) días calendario, continuos e intransferibles, a los cuatro miembros principales de la comisión negociadora del sindicato, para capacitación y preparación del pliego de peticiones antes del inicio oficial de la negociación colectiva.



### 3. Permisos para eventos sindicales

Durante la vigencia de la presente convención, La Empresa concederá permisos remunerados en la siguiente forma:

a) Para congresos, plenos o foros nacionales: Cuatro (4) permisos remunerados en el año a tres (3) representantes del Sindicato, por el tiempo que dure el Congreso, Pleno o Foro y dos (2) días más para efectos de viaje.

b) Para congresos, plenos o foros regionales: Cinco (5) permisos remunerados en el año a tres (3) representantes del Sindicato, por el tiempo que dure el Congreso, Pleno o Foro y dos (2) días más para efectos de viaje.

c) Para congresos, plenos o foros regionales: La Empresa concederá permiso remunerado hasta cuatro (4) miembros del Sindicato para asistir a seis (6) cursos anuales de capacitación sindical que se dicten en cualquier parte del territorio nacional, por el tiempo que duren éstos y dos (2) días más para efectos de viaje.

d) Permiso para comité ejecutivo: La Empresa concederá permiso remunerado a tres (3) trabajadores que sean elegidos en el Comité Ejecutivo de la Confederación y Federación a la cual se encuentre afiliado el Sindicato, por el tiempo que dure la reunión del Comité y dos (2) días más para efectos de viaje.

e) Permiso para comité de relaciones laborales: La Empresa les concederá permiso proporcional a la duración de dicho comité. Cuando los eventos contemplados en el presente artículo se realicen fuera del departamento de Córdoba, la Empresa reconocerá pasajes aéreos y transporte terrestre a los aeropuertos de Montería o Cauca y cuando se realicen dentro del Departamento de Córdoba, la Empresa reconocerá el transporte terrestre.

Los permisos concedidos en los literales a,b,c y d deberán ser solicitados por la Junta Directiva del Sindicato a la Empresa con una anticipación de setenta y dos (72) horas.

f) Eventos internacionales: Cuando la confederación a la cual esté afiliado el Sindicato, programe un curso de capacitación sindical en el exterior, la Empresa, concederá permiso remunerado a cuatro (4) miembros del sindicato para asistir a un (1) curso anual, por el tiempo que éste dure y cinco (5) días más para efectos de viaje.

El permiso concedido en este literal deberá ser solicitado por la Junta Directiva del sindicato a la Empresa con una anticipación de veinte (20) días.

El auxilio económico para este evento será el mismo que se le concede a los Directivos de la Empresa en viajes de negocios.

Todos los permisos contemplados en los numerales del presente artículo serán remunerados con el salario del respectivo turno, además la Empresa no desmejorara al trabajador en sus condiciones laborales al regresar nuevamente a sus funciones.

## ARTICULO 21º

### ACCIDENTES DE DIRECTIVOS SINDICALES

---

Con el propósito de cubrir los riesgos de accidente en las diligencias sindicales, la Empresa contratará una póliza de seguro colectivo contra accidentes personales para los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, de la Comisión de Quejas y Reclamos, y a los miembros del COPASO y los trabajadores que resulten elegidos en el Comité Ejecutivo de la Federación o Confederación a la que se encuentre afiliado el Sindicato, que cubra los riesgos de pérdida accidental de vida, desmembramiento, pérdida de la vista o incapacidad total o parcial permanente, con un límite de responsabilidad de sesenta y cinco millones de pesos (\$65.000.000), para cada uno. El valor de la prima estará a cargo de la Empresa.

## ARTICULO 22º

### AUXILIO SINDICAL

---

La Empresa concede un auxilio sindical por la suma de Doscientos sesenta millones de pesos (\$260.000.000) durante la vigencia de la presente Convención,

distribuidos de la siguiente manera:

Auxilio en el primer año: Cien millones de pesos (\$100.000.000).

Auxilio en el tercer año: Cien millones de pesos (\$100.000.000).

Auxilio en el quinto año: Sesenta millones de pesos (\$60.000.000).

Además la Empresa ofrece al Sindicato, un préstamo por la suma de Cien millones de pesos (\$100.000.000), distribuidos de la siguiente manera:

Primer año: Cincuenta millones de pesos (\$50.000.000).

Tercer año: Cincuenta millones de pesos (\$50.000.000).

El total del préstamo será amortizado durante los 5 años de vigencia.

Los bienes adquiridos mediante los auxilios sindicales y los préstamos dados por la empresa al sindicato no podrán enajenarse a ningún título sin el previo consentimiento de la Empresa, a menos que se trate de enajenar los bienes para compra de unos nuevos.

## ARTICULO 23°

### DESCUENTOS POR CUOTAS ORDINARIAS

---

La Empresa descontará a los trabajadores sindicalizados y a los que se beneficien de la presente Convención, las cuotas ordinarias respectivas y enviará al Sindicato la relación y los valores descontados dentro de los cinco (5) días hábiles de cada quincena posteriores al descuento.

Así mismo la Empresa se compromete a girar al Sindicato en forma quincenal el valor correspondiente al descuento por cuotas ordinarias del personal excluido de la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## CAPITULO IV

### SALUD

#### ARTICULO 24º

#### SERVICIOS MÉDICOS

La Empresa se compromete a mantener, el servicio médico para el trabajador y su grupo familiar (Art. 69), como también el servicio paramédico, odontológico, de recuperación, hospitalización, fisioterapia, ayuda diagnóstica, vacunas antialérgicas y terapia respiratoria, el cual será prestado de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales a través de entidades especializadas en la materia.

Los injertos, prótesis e implantes serán suministrados de acuerdo a lo establecido en las coberturas del POS (Plan Obligatorio de Salud), por intermedio de las correspondientes entidades administradoras de salud.

La Empresa se obliga para con los usuarios beneficiarios de esta Convención Colectiva, a proveer cuando por orden de un especialista se requieran las siguientes prótesis

- a) Prótesis ocular.
- b) Prótesis Básica Funcional de Miembro Superior o Inferior según indicación médica.
- c) Stent vascular medicado

1. Los servicios y prestaciones convencionales no cubiertos a través de la entidad promotora de salud (eps) o entidades similares serán a cargo de la Empresa. Durante la presente Convención, la Empresa a través de la Fundación Clínica Panzenú contratará los siguientes especialistas con la siguiente frecuencia:

ESPECIALIDAD	FRECUENCIA
Ginecobstetra	5 veces al mes
Neumólogo	2 veces al mes
Ortopedista	5 veces al mes
Otorrinolaringólogo	3 veces al mes
Dermatólogo	6 veces al mes
Psiquiatra	2 veces al mes
Cirujano	3 veces al mes
Oftalmólogo	3 veces al mes
Urólogo	2 veces al mes
Psicólogo	4 veces al mes
Cardiólogo	4 veces al mes
Reumatólogo	2 veces al mes
Endocrinólogo	2 veces al mes
Neurólogo	1 veces al mes
Alergólogo	1 veces al mes

La Empresa contratará una nutricionista de tiempo completo.

En relación a la consulta de alergología si la demanda del servicio es mayor a la disponibilidad de citas se incrementará el número de horas de atención hasta un total de dos (2) horas adicionales.

A partir de la vigencia de la presente CCT, la Fundación Clínica Panzenú prestará el servicio de consulta externa de pediatría de tiempo completo de lunes a viernes, en las instalaciones de Betancí. Para las emergencias los fines de semana el especialista se llamará en caso de ser necesario.

La Empresa diseñará e implementará para el caso de las mujeres embarazadas un programa psicoprofiláctico

En el evento en que la Fundación Clínica Panzenú considere que por los índices de morbilidad se requiere el aumento o disminución en la frecuencia de las anteriores especialidades o el suministro de otros médicos especialistas, procederá a hacer las modificaciones pertinentes en dichas frecuencias o servicios. Cuando eventualmente se presente la necesidad de disminución en la frecuencia se le informará previamente al sindicato con soporte estadístico.

a) En caso que un trabajador o beneficiario presentase una urgencia médica vital y requiera ser remitido fuera de Montelíbano para ser atendido por un especialista, la Fundación Clínica Panzenú realizara dicha remisión, de acuerdo a las guías médicas y con toda la logística necesaria para atender dicha emergencia.

Cuando un paciente remitido por la Fundación Clínica Panzenú, sea dado de alta luego de una hospitalización y no sea necesario su retorno mediante ambulancia, la Fundación Clínica Panzenú reembolsará al trabajador el costo del transporte terrestre al lugar de la residencia habitual según la tarifa que tenga establecida CMSA”.

La Fundación Clínica Panzenú efectuará el reembolso contra la presentación del soporte del gasto efectuado, en las instalaciones de Betancí.

b) La Fundación Clínica Panzenú evaluará el desempeño de los especialistas e informara al sindicato, a través del Comité de Relaciones Laborales, cada cuatro meses los resultados de esta evaluación. La Fundación Clínica Panzenú mantendrá en forma permanente un médico internista y servicio de fisioterapia. El servicio de terapia del lenguaje y ocupacional se prestará a través de la Fundación Panzenú en el Municipio de Montelíbano sin ningún costo.

**2.** La Fundación Clínica Panzenú mantendrá en casa Betancí, a dos médicos generales titulados, tres enfermeras tituladas de tiempo completo, servicio básico de farmacia para cubrir la atención médica en consulta externa de lunes a viernes en el horario de 7.00 a.m. a 11:00 p.m. y los sábados de 7:00 a.m. a 1:00 p.m. Para el horario de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. de Lunes a Viernes, Sábados de 1:00 p.m. a 12:00 p.m. y Domingos y Festivos las 24 horas se dispondrá de

un médico y una enfermera permanente para atención médica. También pondrá a disposición una ambulancia con su conductor para el traslado de pacientes de acuerdo con la necesidad, la cual dispondrá de médico y/o paramédico si el caso lo amerita.

La Empresa a través de la Fundación Clínica Panzenú mantendrá las tres ambulancias en óptimas condiciones.

La Empresa mantendrá un psicólogo y una enfermera en la Fundación Educativa de Montelíbano, para atención de primeros auxilios y ofrecerá capacitación en primeros auxilios para el grupo de auxiliares y profesoras designadas para ello en el preescolar de Jagua.

**3.** La Empresa a través de la Fundación Clínica Panzenú continuará el programa de medicina de promoción y prevención para los hijos de los trabajadores en edad escolar el cual se prestará una vez al año. La Empresa a través de la Fundación Clínica Panzenú, suministrará a los niños recién nacidos y menores de un año la vacuna contra la meningitis, igualmente a través de la FPZ deberá garantizar las siguientes vacunas no cubiertas por el Programa Ampliado de Inmunizaciones PAI, según el esquema ordenado por el pediatra tratante; a) Neumococo de la cobertura no POS, b) Rotavirus, c) Hepatitis A, d) Influenza en pacientes con riesgo aumentado de cualquier forma de infección respiratoria aguda, e) Varicela; para ello podrá establecer un convenio con instituciones que presten este servicio.

**4.** La Empresa garantizará a través de la Fundación Clínica Panzenú un número suficiente de elementos de apoyo para caminar tales como sillas de ruedas, muletas, bastones y caminadores, y de órtesis, tales como férulas y correctores de postura, los cuales se prestarán o entregarán como elementos devolutivos a los trabajadores y familiares. La devolución se hará de acuerdo a la naturaleza de estos elementos.

La Fundación Clínica Panzenú se compromete a mantener en óptimas condiciones la totalidad de los elementos de apoyo para la rehabilitación. Si se hace necesario ampliar su número se dotarán de más elementos de apoyo, en un número suficiente para atender las necesidades de los usuarios de este servicio. Si se hace necesario ampliar su número se dotarán de más elementos

**5.** Cuando un familiar del trabajador sea remitido por el servicio médico de la Empresa a la Fundación Clínica Panzenú, el médico respectivo autorizará el transporte, el cual será prestado por los buses de la empresa en sus recorridos ordinarios. Cuando la necesidad lo amerite y previa autorización del médico se transportará en ambulancia.

Cuando un trabajador se encuentre hospitalizado en la Fundación Clínica Panzenú, el médico respectivo autorizará las visitas de familiares y allegados. El transporte respectivo será prestado por los buses de la Empresa en sus recorridos ordinarios.

## **6.** Salud ocupacional

La Empresa seguirá manteniendo contratado de manera permanente un médico de Salud Ocupacional. El COPASO evaluará el desarrollo de las actividades del Programa de Salud Ocupacional de la Empresa, de acuerdo con las normas vigentes.

El médico de Salud Ocupacional mantendrá informado al trabajador sobre el estado de su petición ante las entidades de seguridad social, de igual modo asesorará al trabajador acerca de las gestiones y trámites reglamentados por la ley que deban adelantarse para definir el origen de su patología. El Copaso hará seguimiento a la evolución de los trámites relacionados con la calificación de origen.

a) El Departamento de Salud Ocupacional, el Médico tratante de la EPS y/o de la ARP, determinarán en qué casos, para proteger la salud del trabajador y/o facilitar su recuperación, éste deba ser limitado en sus funciones, cambiado de ocupación temporal o permanentemente; en tal evento la Empresa lo trasladará a un puesto adecuado sin desmejorar su salario. Se entiende que el trabajador regresará a su ocupación usual a criterio de las partes que determinaron su cambio. El Médico de Salud Ocupacional informará previamente al COPASO acerca de esta decisión, cuando la reubicación sea superior a un (1) mes.

La Empresa no podrá dar incapacidad permanente en caso de enfermedad. Estas sólo podrán ser expedidas por el médico tratante.



b) La Empresa, previa validación por parte del COPASO y con el Departamento de Salud Ocupacional, implementará todas las recomendaciones pendientes derivadas de los estudios de Salud Ocupacional que adelantó la Universidad de Antioquia (Ausentismo laboral, salud visual, pulmonar, estudio citogenético y auditivo). Si dentro de las recomendaciones de los nuevos estudios se hace necesario modificar e implementar cambios en los programas de vigilancia epidemiológica, éstos serán ejecutados por el Departamento de Salud Ocupacional en coordinación con el COPASO.

El COPASO en conjunto con el Departamento de Salud Ocupacional, informarán a los trabajadores los aspectos relacionados con el desarrollo de los Programas de Vigilancia Epidemiológica.

c) La Empresa continuará practicando el examen periódico de Salud Ocupacional a todos sus trabajadores, de acuerdo con las recomendaciones dadas por el estudio de Salud Ocupacional. Las placas radiográficas tendrán dos lecturas por médicos especialistas en Salud Ocupacional calificados de acuerdo con las normas de la OIT contratados por la Empresa.

La Empresa presentará al COPASO semestralmente, un informe de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas y del cumplimiento del plan de auditorías realizadas por una entidad externa nacional, cuya entidad, una vez seleccionada se informará en reunión de COPASO.

Los exámenes adicionales se realizarán cuando la patología presentada por el paciente lo requiera o cuando los factores de riesgo existentes en la Empresa lo ameriten. En todo caso estos exámenes adicionales se realizarán previa recomendación médica del departamento de Salud Ocupacional.

La Empresa se compromete a implementar a más tardar durante los dos primeros años de vigencia de esta Convención, las recomendaciones derivadas de los estudios de Salud Ocupacional realizados y así mismo, a modificar o actualizar los Programas de Vigilancia Epidemiológica que resulten como resultado de dichas recomendaciones.

La Empresa presentará al COPASO semestralmente, un informe de los resultados de las evaluaciones de higiene industrial orientada al control de los agentes de

riesgo (Evaluaciones de los agentes de riesgo en los puestos de trabajo) y del cumplimiento del plan de auditorías realizadas por una entidad externa nacional, cuya entidad, una vez seleccionada se informará en reunión de COPASO.

d) La Empresa practicará el examen médico de egreso al trabajador que se retire de la Empresa por cualquier causa y que voluntariamente así lo solicite. Copia de los resultados serán entregados al trabajador una vez culminado el proceso de evaluación, quien decidirá si entrega copia de estos al COPASO

e) La Empresa continuará manteniendo el contrato con una firma especializada en Higiene Industrial, a fin de cumplir con el programa de salud ocupacional de la Compañía.

f) La Empresa por intermedio del Departamento de Salud Ocupacional, hará las gestiones necesarias ante la ARP a la que se encuentre afiliada la prestación efectiva de servicios asistenciales por contingencias de riesgos profesionales y los controles de vigilancia epidemiológica, si estos fueran pertinentes, para pensionados y/o jubilados con posterioridad a su desvinculación laboral de la Empresa, de conformidad con lo previsto en el Artículo 8º del Decreto 1530 de Agosto 26 de 1.996.

Cuando amerite ser valorado el origen de una patología de un trabajador, la Empresa hará las gestiones pertinentes para que se cumpla los trámites de acuerdo con lo previsto por la ley. La Empresa asumirá el costo del trámite ante las entidades de seguridad social correspondiente.

La Empresa se compromete a gestionar y hacer llegar la notificación o dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez regional o nacional al trabajador.

Cuando un trabajador se pensione o sea retirado y lo solicite, la empresa entregará copia de la historia médica ocupacional y la documentación que hace parte de su carpeta ocupacional individual, que incluya la información del histórico de cargos desempeñado, las mediciones de higiene ocupacional disponibles relacionadas con los agentes de riesgo existentes de acuerdo a su histórico, esto con el propósito de que el trabajador sea Calificado por la Junta de Calificación de Invalidez, de estos resultado la empresa reconocerá los beneficios convencionales.

La Empresa continuará manteniendo un programa para la prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas con la asesoría de una entidad especializada en coordinación con el departamento de salud ocupacional, los representantes de los trabajadores por medio del COPASO revisarán cada dos meses el número de trabajadores seleccionados y la repetitividad de la selección, con el fin de hacer ajustes si se hace necesario.

La Empresa se compromete a presentar un informe cada seis meses del estado de los proyectos en marcha para control operativo de los agentes de riesgo planeado y en ejecución a los representantes de los trabajadores en el COPASO para el mejoramiento de las diferentes áreas de trabajo.

Para proteger a los trabajadores, la empresa y el departamento de salud ocupacional cumplirán lo establecido en los valores límites permisibles de níquel y sus compuestos con referencia a los valores ACGIH para jornada de 8 horas diarias y 42 horas semanales y presentará al COPASO trimestralmente los resultados de las mediciones de cada uno de los grupos similares de exposición. Igualmente el Departamento de Control de Pérdidas realizará los monitoreos de CO en la planta.

La empresa divulgará semestralmente durante la vigencia de la Convención a los representantes de los trabajadores COPASO, los resultados de los estudios epidemiológicos, las evaluaciones y seguimiento a las patologías presentes con causa o con ocasión del trabajo.

La empresa realizará reuniones mensuales de COPASO para tratar temas relacionados con la salud de los trabajadores de CMSA, en las que se revisarán y tomarán acciones de las actividades en esta materia, para las cuales se podrán invitar a los representantes de las entidades de seguridad social en temas específicos.

## **7. Servicio odontológico**

La Empresa, a través de la Fundación Clínica Panzenú, mantendrá tres odontólogos y tres higienistas orales titulados de tiempo completo, para atender a los trabajadores y a su grupo familiar.

El Servicio Odontológico cubrirá lo siguiente:

a) Consulta de salud oral, profilaxis dental, detartraje, curetajes, obturaciones, tratamiento de conductos, exodoncia, drenaje, pequeñas cirugías y ortodoncia preventiva. En el caso de niños menores de 9 años, la ortodoncia preventiva incluirá los aparatos ortopédicos. Excepcionalmente se prestará este servicio a menores de 12 años que lo requieran, cuya patología sea originada por malos hábitos de salud oral. Se entiende que este beneficio en ningún caso se extiende a ortodoncia correctiva.

b) Apoyo diagnóstico del nivel básico referido a placas de RX periapicales y coronales y a citología oral para diagnóstico precoz del cáncer.

c) Atención odontológica especializada en campos como periodoncia, endodoncia, operatoria, odontopediatría y cirugía.

d) La Fundación Clínica Panzenú continuará con el programa de diagnóstico temprano de alteraciones en el desarrollo dental de la población infantil, con el objetivo de fortalecer la ortodoncia preventiva y minimizar la ortodoncia correctiva.

La Fundación Clínica Panzenú brindará una vez al mes el servicio de consulta externa odontológica para diagnóstico en el área de rehabilitación oral.

Además de la cobertura del POS, el servicio odontológico de los beneficiarios de esta Convención Colectiva gozará de las siguientes actividades:

e) Ortopedia maxilar y/o ortodoncia preventiva en los menores de 12 años.

f) Estudios de imágenes: RX panorámica, RX periapicales extraorales y estudios completos para ortopedia maxilar y ortodoncia preventiva, únicamente en los casos que son manejados por la Fundación Panzenú.

## ARTICULO 25°.

### CURSOS DE SALUD OCUPACIONAL

---

Tanto los miembros de la Empresa como el Sindicato que hagan parte del comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) podrán hacer recomendaciones concretas de realización de cursos en los temas de Salud Ocupacional, Higiene y Seguridad Industrial, los cuales serán dictados conjuntamente.

## ARTICULO 26°

### SUMINISTRO DE MEDICAMENTOS.

---

**1.** Adicionalmente al suministro de medicamentos que actualmente adelanta la Fundación Clínica Panzenú por intermedio de la EPS correspondiente a cada trabajador, en cumplimiento del Plan Obligatorio de Salud (POS), se continuará con el programa de suministro de medicamentos que le sean formulados al trabajador y sus beneficiarios por médicos generales o especialistas de la entidad con la que se contrate la póliza o el Programa de Salud Complementario previsto en la presente convención

**2.** Los primeros \$20,000= del valor de la fórmula estarán a cargo del trabajador. Toda fórmula cuyo costo sea superior a \$20,000= e inferior o igual a \$300,000= el trabajador pagará \$20,000=. Para las fórmulas que excedan este valor la Empresa, a través de la Fundación Clínica Panzenú, pagará el 90% del valor de la fórmula y el trabajador asumirá el 10% restante.

**3.** Los requisitos para la obtención de este beneficio son los siguientes:

a) El cálculo del costo de la fórmula médica se efectuará con referencia al precio de venta al público de los medicamentos.

b) La fórmula médica deberá ser expedida por los médicos adscritos a la póliza de salud o al plan de salud complementario con que cuente la Compañía.

c) La respectiva fórmula médica deberá ser validada por el Médico de turno de la Fundación Clínica Panzenú previa a la entrega de los medicamentos.

d) El pago que le corresponda al trabajador será descontado en tres (3) quincenas consecutivas y para este efecto deberá firmar el correspondiente descuento por nómina, sin que exceda de \$50,000= cada descuento quincenal. En caso de exceder esta suma podrá ampliarse el número de quincenas objeto de descuento.

e) La Empresa asumirá el suministro de medios de contraste necesarios para la práctica de exámenes de diagnóstico y para vacunación de alergias que sean diagnosticadas por el especialista en la materia y validadas por el Médico de turno de la Fundación Clínica Panzenú.

f) En ningún caso la Fundación Clínica Panzenú hará reembolsos de dineros por fórmulas médicas adquiridas por los trabajadores en farmacias o droguerías particulares pues ésta los suministrará directamente.

g) Cuando un trabajador o un miembro de su grupo familiar le sean formulados medicamentos comerciales por un médico general o especialista, la Fundación Clínica Panzenú no cambiará estos medicamentos por droga genérica.

h) Todo tratamiento que le sea formulado a los trabajadores o sus beneficiarios por médico especialista o general a través del plan de medicina prepagada y la formulación no exceda de sesenta (60) días, la Fundación Clínica Panzenú le entregará el total de los medicamentos formulados.

i) Cuando el valor de una fórmula para tratamiento mensual de una misma patología exceda los 7 SMMLV, el trabajador asumirá el 5% del valor total de dicha fórmula. Este esquema no es acumulativo.

Suministro de medicamentos fuera de Montelíbano:

En el evento que sea necesario el suministro de medicamentos en ciudades diferentes a Montelíbano, la Empresa a través de la Fundación Clínica Panzenú, celebrará un convenio con la entidad que preste los servicios de Póliza Médica o Plan de Salud Complementario a los trabajadores, con el objeto de proveer los medicamentos en las mismas condiciones que aplican en Montelíbano.

Cuando en la farmacia donde exista el convenio no se encuentren los medicamentos formulados al trabajador y su grupo familiar (Art. 69) la Fundación Panzenú buscará los medios para su consecución.

Así mismo, se garantiza que en los eventos extraordinarios de reembolso por servicios diferentes a medicamentos, estos se pagarán dentro de los 21 días calendarios siguientes a la presentación de la solicitud de reembolso.

La Empresa a través de la Fundación Panzenú dispondrá de un funcionario para atender autorizaciones de entrega de medicamentos en horas laborables.-

## ARTICULO 27<sup>o</sup>

### INCAPACIDADES

---

Cuando un trabajador sea incapacitado por enfermedad no profesional o accidente común y ésta incapacidad sea superior a seis (6) días, la Empresa le pagará el ciento por ciento (100%) de su salario básico durante los primeros noventa (90) días desde el primer día de incapacidad y el setenta y cinco por ciento (75%) entre el día noventa y uno (91) y hasta ciento ochenta (180) días de incapacidad.

Cuando la incapacidad sea producida por maternidad, intervención quirúrgica y/o hospitalización, los porcentajes anteriores se reconocerán aunque la incapacidad sea inferior a seis (6) días.

A un trabajador que se encuentre incapacitado por enfermedades clasificadas como ruinosas y de alto costo, definidas por el artículo 17 de la resolución 5261 de 1994 del Ministerio de Salud, la Empresa le pagará después del día 90 y hasta el día 180 de incapacidad un 15% adicional a lo que recibe un trabajador incapacitado por enfermedad no profesional ó accidente común.

En caso de que la incapacidad sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa pagará el salario como si el trabajador estuviera en su turno correspondiente.

La Empresa suspenderá el valor de los descuentos al trabajador por amortización de préstamos convencionales mientras dure la incapacidad, siempre que la incapacidad dure más de un (1) mes y reprogramará el pago de los saldos pendientes.

## ARTICULO 28°.

# PÓLIZA DE SERVICIOS MEDICOS O PLANES COMPLEMENTARIOS

---

**1.** La Empresa continuará manteniendo la Póliza de Servicios Médicos o Plan de Medicina Prepagada en las condiciones actuales, incluyendo servicios hospitalarios, de urgencias, accidentes comunes y de tránsito, (se entiende que el costo es asumido inicialmente por el prepago, el cual luego lo recobra ante el SOAT) con el objeto de prestar servicios médicos al trabajador, su grupo familiar (Art. 69°) y sus padres. El valor de la prima se continuará pagando tanto por la Empresa como por los trabajadores (en proporción 80% y 20% respectivamente).

**2.** La tarifa total por usuario de la nueva póliza de servicios médicos que se contrate será como mínimo la actual tarifa por usuario del contrato suscrito entre la compañía actual y Cerro Matoso, incrementada en una cifra que garantice la misma calidad, cantidad y oportunidad de los servicios.

Para padres afiliados a la póliza la proporción será 60% del valor de la prima asumida por el trabajador y 40% por la Empresa.

**3.** La Empresa y Sindicato a través del Comité de Relaciones Laborales buscarán una Póliza de Servicios Médicos que garantice la prestación de los servicios en cualquier parte del país, sin desmejorar el contrato vigente.

**4.** Así mismo, se entregará copia del contrato y sus anexos al Sindicato.

**5.** La cobertura de la póliza se extenderá a los hijos y/o hijastros (definición de hijastro art. 69) mayores de 25 años del trabajador que se encuentren estudiando en jornada diurna y dependan económicamente del trabajador y tengan becas o auxilios universitarios otorgados por la empresa.

**6.** La Fundación Panzenú no exigirá bonos de atención para terapias ordenadas por el plan de medicina Prepagada realizadas en esta IPS. Además, el precio de los bonos utilizados en medicina Prepagada será incrementado con un porcentaje no mayor al IPC promedio nacional causado.



**7.** Cuando un trabajador y/o algún miembro de su grupo familiar (Art. 69º) requiera consulta y/o tratamiento de medicina alternativa (avalados por el ministerio de Protección Social), dicho servicio será prestado a través del Plan de Medicina Prepagada vigente.

**8.** Para efecto de consultas, procedimientos, urgencias, exámenes y demás actividades que exijan el pago de los bonos, estos se cancelarán en efectivo por parte del usuario en el momento que sean requeridos.

## ARTICULO 29º

### COPAGOS Y CUOTAS MODERADORAS

---

Cuando haya lugar a cobros por el sistema de copagos o cuotas moderadoras a los trabajadores y sus beneficiarios afiliados al sistema de seguridad social en salud, la Empresa a través de la Fundación Clínica Panzenú asumirá el costo total que le corresponda pagar a los usuarios por estos conceptos.

Cuando un trabajador requiera cancelar en una IPS un copago o cuota moderadora y no cuente con los recursos para cubrir dicho monto, podrá solicitar por intermedio de trabajo social un préstamo de calamidad doméstica el cual se legalizará tan pronto el trabajador acredite ante la FPZ el gasto realizado.

Con el objeto de regular la utilización y estimular el buen uso del servicio el Sindicato en asocio con la Fundación Clínica Panzenú adelantarán durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo programas educativos encaminados a crear o reforzar en el trabajador y sus beneficiarios conductas sobre el uso racional de los servicios médicos.

## ARTICULO 30º

### ASEGURAMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE ENFERMEDADES DE ALTO COSTO EN SU MANEJO.

---

La Empresa garantizará a todos sus trabajadores y familiares inscritos la cobertura económica que resulte por el tratamiento de las enfermedades definidas como de alto costo, ruinosas o catastróficas por el Artículo 17º. de la Resolución

5261 de 1994 del Ministerio de Salud. En caso de hospitalización, cirugía y tratamiento de estas enfermedades, tendrá derecho a los tiquetes aéreos para el paciente beneficiario y un acompañante.

Para el caso en que el paciente sea el trabajador recibirá gastos de viaje según el auxilio existente en la Fundación Panzenú. Este beneficio podrá hacerse extensivo a otras patologías de alta complejidad, previa evaluación del Departamento Médico de la Fundación Panzenú.

## ARTICULO 31<sup>o</sup> REMISION DE PACIENTES FUERA DE MONTELIBANO

---

**1.** La Empresa a través de la Fundación Clínica Panzenú, en los casos de remisión de pacientes a especialistas, cirugías, tratamientos programados, que requieran o no de hospitalización en cualquier parte del país, buscará por intermedio de la EPS correspondiente y/o Planes Adicionales de Salud, que los trabajadores y su grupo familiar reciban una atención médico-científica oportuna y de calidad.

**2.** Cuando un trabajador, su cónyuge o hijos(as) o hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) reconocidos menores de dieciocho años (18) o menores de veinticinco (25) años que estén estudiando y dependan económicamente del trabajador, requieran de hospitalización o cirugía incluida la ambulatoria, por intermedio de la Póliza Médica o el Plan de Medicina Prepagada en municipios distintos a Montelíbano, la Empresa reconocerá previa evaluación del Departamento Médico de la Fundación Clínica Panzenú, pasajes aéreos y/o terrestres de ida y regreso al lugar donde se realice la hospitalización o cirugía. De igual manera concederá pasajes a un acompañante para los menores de 18 años, hijos con disfuncionalidad y para el trabajador o cónyuge cuya condición médica lo amerite.

Cuando un miembro del grupo familiar del trabajador (art. 69) resida fuera del municipio de Montelíbano y deba ser intervenido quirúrgicamente, la Empresa le reconocerá a un acompañante los tiquetes aéreos y/o terrestre de ida y regreso a la ciudad donde se haga la intervención”.

El trabajador o un miembro de su grupo familiar tendrá derecho a tiquetes o auxilio para gastos de viaje para hospitalización, cirugía, tratamientos programados y casos de control post-operatorio por intermedio de la EPS siempre y cuando el trabajador se encuentre en el sistema integral de salud (alianza POS-Prepago) y requiere en todo caso la autorización previa del Director Científico de la Fundación Clínica Panzenú. Se entiende que este beneficio no aplica para consulta externa, casos de control que no resulten de procedimientos quirúrgicos, ni para seguimiento médico.

En aquellos eventos en que el Padre o la Madre del trabajador(a) (afiliados al sistema integral de salud alianza POS-Prepago) y estando hospitalizados en cualquier ciudad del país por intermedio del Plan de Medicina Prepagada o la EPS, y que por su condición de salud y la limitación de la infraestructura y tecnología en estas ciudades sea remitido por él médico tratante a otra ciudad del país, la Empresa autorizará por medio del médico de turno de la Fundación Panzenú los tiquetes aéreos para el paciente y un acompañante. Excepcionalmente recibirán el anterior beneficio los padres hospitalizados del trabajador que no estén en el sistema de integralidad (POS-prepago), por no existir en la ciudad de su domicilio la filial de la EPS de la alianza POS-prepago.

**3.** De igual manera, cuando un trabajador, su cónyuge o hijos(as) o hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) reconocidos menores de dieciocho años (18) o menores de veinticinco (25) años que estén estudiando y dependan económicamente del trabajador, haciendo uso del Plan de Medicina Prepagada o por su propia cuenta y ante la carencia o inexistencia del servicio en la zona, deban acudir a citas médicas o exámenes especializados de diagnóstico, previamente aprobados por el Director Científico de la Fundación Clínica Panzenú, se reconocerá el valor de los pasajes aéreos y/o terrestres de ida y regreso del paciente al lugar donde se realice la consulta o el examen respectivo. Se entiende que este beneficio no aplica para las remisiones originadas por parte de la EPS a la cual se encuentren afiliados el trabajador y sus beneficiarios. Así mismo, cuando por razones médicas y previa autorización de la Dirección Científica de la Fundación Clínica Panzenú, requiera de un acompañante, la Empresa le suministrará los pasajes respectivos.

Se aplicará a los trabajadores convencionados la tabla de auxilio para Gastos de Viaje con los valores que otorga la Fundación Clínica Panzenú, para gastos generados por remisiones de la EPS.

#### 4. Servicios médicos de extrema urgencia

Para los casos de accidentes graves donde la vida del trabajador o algún miembro de su grupo familiar, incluidos los padres, debidamente afiliado a una E.P.S., corra peligro, la Empresa a través de la Fundación Clínica Panzenú, autorizará el traslado de Montelíbano a la ciudad más cercana donde reciba atención médica eficaz, siempre y cuando no pueda ser atendido médicamente en Montería, con el fin de conseguir servicios eficientes y oportunos, si es el caso también autorizará el medio de transporte ya sea por avión o helicóptero.

### ARTICULO 32°.

## ACCIDENTES DEPORTIVOS Y CULTURALES

En el evento de que un trabajador sufra un accidente durante el transporte, la práctica o entrenamiento de un deporte o actividad cultural debidamente programado por el Comité de Cultura o el Comité de Deportes, será considerado para todos los efectos legales como accidente de trabajo.

Se entiende por accidente deportivo o cultural todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del deporte o actividad cultural y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

### ARTICULO 33°.

## ACCIDENTES EN EL TRANSPORTE DE PERSONAL

Se considerará accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

## CAPITULO V

# FONDOS Y PRÉSTAMOS

### ARTICULO 34º

## FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA Y VEHÍCULO

a) La Empresa mantendrá durante la vigencia de la Convención 2011-2015 el Fondo Rotatorio de Vehículo y Vivienda en la suma de Ocho mil setecientos millones de pesos (\$8.700.000.000), suma que se destinará a los primeros y segundos préstamos de vivienda y vehículo; cuyo retorno se destinará de manera proporcional para primeros y segundos préstamos de vivienda y vehículo.

b) Adicionalmente, la Empresa se compromete a mantener un subfondo para atender préstamos de reposición de vehículo, terceros y siguientes préstamos de vivienda; por la suma de Siete mil millones de pesos (\$7.000.000.000); cuyo retorno se destinará para los préstamos para reposición de vehículo y terceros préstamos y subsiguientes de vivienda.

c) Subfondo integral rotatorio: La Empresa por la vigencia de esta Convención, creará un subfondo integral rotatorio por la suma de Siete mil millones de pesos (\$7.000.000.000) destinados a préstamos para libre inversión; cuyos retornos se destinarán para adjudicar préstamos de libre inversión hasta agotar el listado de antigüedad existente.

Con lo anterior se constituye un Fondo total para préstamos de vivienda, vehículo y libre inversión de Veintidós mil setecientos millones de pesos (\$22.700.000.000), más las adiciones de los préstamos de los nuevos trabajadores que sean contratados a partir del 1º de enero de 2011

Cuando todos los trabajadores hayan tenido derecho a acceder al préstamo de vehículo, el fondo se destinará tanto a reposición de vehículo como a reparación de vivienda y a libre inversión, según las necesidades del trabajador.

Para esta Convención Colectiva, se mantienen los fondos y subfondos de vivienda y vehículo con las mismas estructuras vigentes (1 º, 2 º y 3 º de vivienda y

subsiguientes; 1 ° de vehículo y reposición de vehículo

Procedimiento para la adjudicación de los préstamos:

La destinación de este beneficio es la adquisición, mejoramiento o liberación de gravámenes sobre la vivienda y/o la adquisición de vehículo. Así mismo, el Comité de Relaciones Laborales realizará los préstamos subsiguientes destinados para vivienda.

Para obtener un préstamo de este fondo se requiere una antigüedad en la Empresa de tres (3) años.

Se establece como capacidad de endeudamiento que el trabajador reciba por lo menos al mes el equivalente a 1.5 SMLV al mes después de realizados todos los descuentos por los diferentes conceptos, incluido el préstamo.

Si en un término de 30 días calendario contados a partir de la notificación a los trabajadores beneficiados, éstos no manifiestan por escrito su deseo de hacer uso del préstamo, los dineros no utilizados se destinarán a rotar en el fondo rotatorio de vehículo y vivienda, sin perjuicio de que más adelante el trabajador pueda volver a aspirar al préstamo.

Para la adjudicación del préstamo se tendrá en cuenta los listados vigentes, se requiere que el trabajador se encuentre a paz y salvo sin ningún saldo por crédito de vivienda y que disponga de capacidad de endeudamiento en el momento de la asignación; para ello, el Comité de Relaciones Laborales analizará el salario del trabajador y el total de descuentos que tenga. Los trabajadores que no tengan capacidad de pago dispondrán de 30 días calendario para acreditar dicha capacidad; en caso de no hacerlo, el préstamo será readjudicado.

El Comité de Relaciones Laborales realizará los ajustes y actualizaciones a los listados de adjudicación vigentes.

Monto de los préstamos:

Como mecanismo de transición a partir de la entrada en vigencia de la presente CCT y hasta el día 31 de diciembre del año 2012, se acuerda unificar el monto de los préstamos en la suma de Veintiocho millones de pesos (\$28.000.000).

A partir del 1° de enero de 2013 y hasta el día 31 de diciembre del año 2014, se a cuerda unificar el monto de los préstamos en la suma de Treinta millones de pesos (\$30.000.000).

Desde el día 1° de enero del año 2015 y en adelante, el monto de los préstamos será equivalente a diez (10) salarios básicos mensuales del trabajador. Todos los préstamos del presente artículo son sin intereses.

Plazo, Forma de Pago y Garantías:

Préstamos destinación Vivienda:

Los préstamos de vivienda se amortizarán a partir de la presente convención teniendo en cuenta las siguientes opciones.

- 1.** Amortizando una cuota mensual para el primer año de vigencia de Doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000,00) incrementando para los años subsiguientes al primero un 10% el valor de la cuota.
- 2.** El sesenta y siete por ciento (67%) del préstamo se amortizará en 144 cuotas fijas quincenales provenientes del salario del trabajador, el saldo del préstamo del treinta y tres por ciento (33%) se amortizará en seis (6) cuotas anuales provenientes de las cesantías para saldar el total de la deuda, que se abonará el 15 de enero de cada año al saldo del préstamo. En el evento que al efectuarse la liquidación anual de cesantías el trabajador presente un saldo negativo de cesantías, la(s) cuota(s) no descontada(s) en periodos anteriores se acumulará(n) y se sumará(n) a la cuota correspondiente al próximo periodo de liquidación.

Los préstamos se garantizarán con un pagaré.

Préstamos destinación Vehículo y reposición:

Los préstamos de vehículo y de reposición de vehículo se amortizarán en ciento noventa y dos (192) cuotas fijas quincenales. Los préstamos se garantizarán con un pagaré y prenda sobre el vehículo o con la pignoración de los aportes del Plan de Ahorro Institucional – Heredar, siempre y cuando cubran el valor del préstamo.

En ningún caso podrá el trabajador realizar pagos extras para anticipar el pago de la deuda y poder acceder a un nuevo préstamo en este fondo.

Criterios para la adjudicación de préstamos destinados a libre inversión del Subfondo Integral Rotatorio:

a. Excepcionalmente y por única vez se otorgarán préstamos para trabajadores que previa comprobación del listado (Según Acta Extraconvencional reglamentada) a la fecha tengan una grave situación económica, el trabajador que acceda a este préstamo agotará la opción a que tuviese derecho posteriormente, según el orden estipulado en el Fondo.

b. También serán beneficiarios de este subfondo los trabajadores que según el listado de antigüedad en la Empresa se hayan beneficiado de los préstamos de terceros de vivienda y reposición de vehículo.

El monto del préstamo que se otorgará en ambas condiciones será por la suma de Treinta millones de pesos (\$30.000.000), pagaderos a ocho (8) años.

Si el trabajador beneficiario de este préstamo tiene saldos pendientes por préstamos del Fondo Rotatorio serán sumandos al valor adjudicado para conformar una sola deuda que será amortizada en 192 cuotas quincenales.

Los retornos del Fondo de terceros de vivienda y reposición de vehículo podrán ser trasladados a este subfondo de manera temporal para la adjudicación de préstamos, siempre y cuando no existan trabajadores que cumplan la condición para acceder a los terceros préstamos de vivienda y reposición de vehículo.

## PARÁGRAFO TRANSITORIO 1°

En virtud del Nuevo Régimen de Contratación, los trabajadores que se vinculen bajo esta nueva condición a partir del 1° de enero de 2.011, al cumplir tres (3) años de antigüedad en la Compañía y los demás requisitos, recibirán automáticamente el préstamo de vivienda, momento a partir del cual comienzan a rotar en el fondo bajo las condiciones del mismo. El monto de estos préstamos, se integrará al fondo rotatorio actual, incrementando su valor de acuerdo a los préstamos otorgados.

Para que estos trabajadores puedan acceder al préstamo de vehículo deberán



cumplir como mínimo cuatro (4) años de antigüedad en la Empresa, cuya adjudicación se hará por la rotación del Fondo de Vivienda y Vehículo.

## PARÁGRAFO

La Empresa por la vigencia de esta Convención, propone la creación de un subfondo especial rotatorio por la suma de Siete mil millones de pesos (\$7.000.000.000), destinado a ofrecer préstamos pagaderos a ocho (8) años para trabajadores que se encuentren en una grave situación económica. La definición de este grupo de beneficiarios se realizará en el Comité de Relaciones Laborales, quien regulará este beneficio.

### REGLAMENTACIÓN:

1.El monto del préstamo que se otorgará en ambas condiciones será por la suma de treinta millones de pesos (\$30.000.000) pagaderos hasta por (8) años.

2.Son beneficiarios de este subfondo en primer lugar los trabajadores con una grave situación económica de acuerdo a los criterios definidos por los estudios de endeudamiento realizados y por las informaciones con que cuenta la Superintendencia de Trabajo Social de la empresa. Para estos efectos se destinará el 50% del subfondo.

3.También accederán a este subfondo los trabajadores que según el listado de antigüedad de la empresa, se hayan beneficiado de los préstamos terceros de vivienda y reposición de vehículo. Para estos efectos se destinará el 50% del subfondo más los retornos de terceros de vivienda y reposición de vehículo, siempre y cuando no existan trabajadores que cumplan las condiciones para aplicar a dichos préstamos. (Debe entenderse que los dineros prestados del fondo de vivienda al subfondo especial, se abonará al fondo principal del cual fueron tomados.)

- El trabajador que acceda al préstamo por grave endeudamiento agotará la opción del préstamo que tuviere derecho posteriormente según el orden estipulado en el Fondo Rotatorio de Vehículo y Vivienda, sustituyendo este beneficio el que le inmediatamente le correspondía de acuerdo a la rotación de los fondos.

- Si un trabajador se encuentra en el listado de antigüedad y por su situación económica aplica para el préstamo por el primer criterio (grave situación económica) deberá formalmente definir ante la empresa cual de los préstamos tomará.
- El listado del personal beneficiario del 50% del subfondo especial correspondiente a grave situación económica, deberá definirse a más tardar el día 30 de octubre de 2010, teniendo en cuenta la información que maneja la Empresa, más los resultados de los estudios financieros y jurídicos que se realizan actualmente.

## ARTICULO 35º. REMATE DE VEHÍCULO O EQUIPOS

---

Cuando la Empresa ejecute un remate de vehículos o equipos, la primera opción será para los trabajadores de nomina convencional; el precio base será de acuerdo con el deterioro y depreciación. El interesado solamente podrá ofrecer con base en el precio tope estipulado en el anuncio; si resultare más de un interesado con la oferta más alta, se hará una rifa y el que salga favorecido quedará en propiedad como adjudicatario del vehículo o equipo.

El sorteo se realizara de acuerdo a la reglamentación establecida por el comité de relaciones laborales.

## ARTICULO 36º. FONDO DE PRÉSTAMOS PARA COMPUTADOR

---

La Empresa destinará la suma de Seiscientos millones de pesos (\$600.000.000) para conceder a los trabajadores que lo soliciten un préstamo por un monto de hasta Tres millones doscientos mil pesos (\$3.200.000) para la adquisición de computador y sus accesorios y/o aire acondicionado. El fondo rotatorio cubrirá a todos los trabajadores convencionales que lo soliciten, este préstamo será sin intereses. Se amortizará en un plazo máximo de 30 meses y estará sujeto a la capacidad de endeudamiento del trabajador.

A partir del tercer año, el valor del fondo será incrementado con el IPC promedio nacional por cada uno de los años subsiguientes.

Todos los préstamos serán adjudicados en estricto orden de antigüedad.

## ARTICULO 37<sup>o</sup>

### FONDO PARA CALAMIDAD DOMESTICA

---

La Empresa aumentará el Fondo de Calamidad Doméstica a la suma de Seiscientos millones de pesos (\$600.000.000) para el primer año de vigencia de la presente Convención e incrementará su monto para cada uno de los años subsiguientes, con el IPC promedio nacional.

El valor del préstamo será hasta por salario y medio básico del trabajador. El préstamo se amortizará hasta en cuarenta y ocho (48) cuotas quincenales, sin intereses. En el momento de recibir el préstamo el trabajador deberá autorizar a la Empresa para que se le descuenten las cuotas respectivas.

Si el trabajador se retira de la Empresa sin haber terminado de cancelar el préstamo, autorizará a la Empresa para descontar el valor correspondiente de la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Los préstamos se concederán en los casos definidos en el Artículo de “DEFINICIÓN DE CALAMIDAD DOMESTICA” establecido en la presente Convención.

El trabajador se compromete a presentar a la Empresa dentro de los quince (15) días siguientes de recibido el préstamo, los documentos o recibos que demuestren que la inversión del préstamo se llevó a cabo para los fines solicitados.

La Empresa garantiza que en los casos de préstamos por calamidad doméstica aplicados a gastos relacionados con la salud del trabajador o sus beneficiarios, el monto de dicho préstamo será hasta de tres (3) salarios básicos del trabajador.

Subfondo: Préstamos para trabajos odontológicos especializados.

La Empresa destinará la suma de Ciento veinte seis millones de pesos (\$126.000.000), para el primer año de vigencia y se ajustará con el IPC sector salud, para los años subsiguientes de la misma; para atender préstamos para trabajos odontológicos especializados que no estén cubiertos por el Plan obligatorio de salud, tales como rehabilitación oral, puentes e implantes. La Empresa a través de éste subfondo, atenderá la solicitud del trabajador hasta por la suma de dos millones de pesos (\$2'000.000). El trabajador deberá acreditar capacidad de endeudamiento y presentar su solicitud debidamente soportada, la cual podrá ser verificada por la Empresa.

Cuando los costos de los tratamientos mencionados requieran un segundo préstamo este será otorgado una vez cancelado totalmente el anterior y hasta por la misma suma condicionado a la capacidad de endeudamiento.

Los plazos para el pago serán los mismos que aplican para el préstamo de calamidad doméstica

Puede haber simultaneidad de préstamos provenientes del Fondo de Calamidad Doméstica, siempre y cuando el trabajador tenga la capacidad adecuada de endeudamiento.

## ARTICULO 38°

### PLAN DE AHORRO INSTITUCIONAL - HEREDAR

---

La Empresa continuará con el Plan de Ahorro Institucional - Heredar para sus trabajadores, para lo cual se regirá en un todo por los términos y condiciones estipulados en las leyes y decretos reglamentarios que lo regulen.

Para la vigencia de la presente Convención, la Empresa contribuirá hasta con un máximo del 4.25% del salario cuando el trabajador ahorre por lo menos un 7.25% de su salario.

Cuando el ahorro del trabajador sea inferior al 7.25% de su salario, el aporte de la Empresa será proporcional al límite establecido.

## PARÁGRAFO

A partir de la vigencia de la nueva CCT, los trabajadores que sean contratados por CERRO MATOSO S.A., cualquiera que sea la modalidad contractual, se le aplicará el 50% de este beneficio de acuerdo al porcentaje que ahorre, hasta un 7.25% de su salario.

## ARTICULO 39º

### COTIZACION PARA PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ

---

La Empresa seguirá cotizando el 10% adicional para la pensión especial de vejez a todos los trabajadores que se les ha reconocido este derecho, siempre y cuando desarrollen la actividad definida como de alto riesgo; mientras subsistan las condiciones que originaron esta cotización y dentro del límite establecido en el artículo 7º del decreto 1281 del 1994.

La Empresa continuará dando estricto cumplimiento a la ley en lo referente a las cotizaciones adicionales de pensiones especiales de vejez de los trabajadores que desempeñen actividades que, según los resultados de estudios técnicos y científicos realizados o que se realicen por cuenta de entidades especializadas así lo ameriten y mientras subsistan las condiciones que originaron la cotización especial.

Dichas entidades serán seleccionadas de común acuerdo por las partes y deberán estar avaladas legalmente.

Cuando un trabajador, en cualquier momento del mes, realice una actividad reconocida como de alto riesgo, la Empresa realizará la cotización adicional del 10% por el mes completo correspondiente.

La Empresa prestará asesoría administrativa y legal para el trámite de la pensión especial de vejez.

## CAPITULO VI

# PENSIONES Y PRIMAS

### ARTICULO 40º

#### ADAPTACION AL RETIRO

---

a) La Empresa desarrollará un programa Integral de preparación para el retiro para todos aquellos trabajadores próximos a pensionarse por vejez o invalidez generada por enfermedad común o riesgos profesionales. Este programa tiene por objeto adaptar al trabajador a otra forma de vida y de trabajo, será desarrollado por una entidad especializada y con experiencia reconocida en este tipo de programas. El programa se desarrollará en cinco módulos espaciados en el tiempo, con duración total de 136 horas y con participación de un equipo de Psicólogos, geriatras, gerontólogos y administradores.

b) Este programa será financiado en su totalidad por la empresa y cubrirá a los actualmente pensionados y su cónyuge o compañera permanente debidamente registrada en la Empresa. Así mismo los pensionados continuarán con el derecho al acceso a los clubes y a la fiesta del Minero.

De igual manera se realizara una actividad recreativa de clausura con los asistentes al programa, patrocinada por la Empresa.

c) La Empresa realizará un programa completo de manejo de economía y formación de capital para el momento en que el trabajador sea desvinculado de la Empresa tenga bases económicas con que enfrentarse al nuevo reto.

### ARTICULO 41º

#### BONO POR COMPENSACIÓN PENSIÓN

---

La Empresa concederá a sus trabajadores una vez reconocida su pensión de vejez, teniendo en cuenta su antigüedad y dentro del mes siguiente a su retiro, por una sola vez los siguientes valores:

Para trabajadores con quince (15) años o más de antigüedad, doce (12) salarios promedio mensuales.

Para trabajadores con veinte (20) años o más de antigüedad, quince (15) salarios promedio mensuales.

Para trabajadores con veinticinco (25) años o más de antigüedad, dieciséis (16) salarios promedio mensuales.

En caso que un trabajador sea pensionado por invalidez por riesgo común o por causa de origen profesional, sea cualquiera el tiempo de servicio en la Empresa, se le pagará un bono de veinte salarios (20) promedio mensual

## PARÁGRAFO

El trabajador que cumpla con los requisitos de elegibilidad de este artículo, podrá solicitar en forma individual y voluntaria el reconocimiento anticipado de este bono. La Empresa y el empleado establecerán de mutuo acuerdo las condiciones y términos del pago de este beneficio. Al desembolso se le aplicarán las retenciones tributarias de Ley.

El acuerdo se protocolizará mediante acta de conciliación, se pagará por una sola vez y el trabajador beneficiario queda a futuro excluido automáticamente de este beneficio, el cual no volverá a ser objeto de negociación colectiva en cuanto a los trabajadores que lo hayan recibido.

Los trabajadores que al momento de retirarse de la Empresa no alcancen a jubilarse, pero tengan más de quince (15) años de servicio en Cerro Matoso S.A, cualquiera que sea su edad, tendrán derecho al pago de este bono en las condiciones de la siguiente tabla:

Para trabajadores con quince (15) años o más de antigüedad, doce (12) salarios promedio mensuales.

Para trabajadores con veinte (20) años o más de antigüedad, quince (15) salarios promedio mensuales.

Para trabajadores con veinticinco (25) años o más de antigüedad, dieciséis (16) salarios promedio mensuales.

El trabajador con antigüedad mayor de quince (15) años, únicamente perderá el derecho al bono por compensación pensión cuando su contrato de trabajo termine por una justa causa que constituya un delito en las instalaciones de la empresa o que esté relacionado con el trabajo.

Cuando no se alcance a cumplir el quinquenio siguiente, el bono se pagará en forma proporcional.

El pago se realizará al momento de la liquidación definitiva del contrato de trabajo y no constituye salario para ningún efecto.

Cuando el trabajador fallezca este beneficio se le entregará al cónyuge, compañera (o) permanente o a quien el trabajador (a) designó.

## ARTICULO 42°

### SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD

---

La Empresa contratará con una Compañía de Seguros un seguro de vida por veintitrés millones de pesos (\$23.000.000,00) durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y doble indemnización cuando la muerte del trabajador ocurra por accidente.

Además tendrá los amparos adicionales como doble indemnización por desmembramiento, incapacidad total y/o parcial por accidente de trabajo. Así mismo, cuando ocurra una incapacidad total y/o parcial por enfermedad profesional o común. Se entiende que este seguro es independiente del establecido en la norma legal.

En caso de fallecimiento del trabajador, el anterior seguro se pagará a los familiares o a quien el trabajador haya designado como beneficiario.



# ARTICULO 43º.

## RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD

---

La Empresa continuando con su política de motivación y estímulo a sus trabajadores, integra y amplía la legión de los pioneros creada con anterioridad así:

- Para trabajadores con cinco (5) años de servicio treinta y cinco (35) días de salario básico.
- Para trabajadores con diez (10) años de servicio sesenta y un (61) días de salario básico.
- Para trabajadores con quince (15) años de servicio sesenta y ocho (68) días de salario básico
- Para trabajadores con veinte (20) años de servicio setenta y cinco (75) días de salario básico.
- Para trabajadores con veinticinco (25) años de servicio ochenta y un (81) días de salario básico.
- Para trabajadores con treinta (30) años de servicio sesenta y nueve (69) días de salario básico.

La Empresa entregará el valor del auxilio en la respectiva quincena.

La Empresa reconocerá en forma proporcional la prima de antigüedad al trabajador que renuncie, fallezca, se pensione por cualquier causa o sea despedido sin justa causa sin haber cumplido el quinquenio respectivo.

Cuando el trabajador fallezca el beneficio se entregará a la esposa, compañera(o) permanente o a quien el trabajador designó.

### PARÁGRAFO

A partir de la vigencia de la nueva CCT, los trabajadores que sean contratados por CERRO MATOSO S.A., cualquiera que sea la modalidad contractual, se le

aplicará el 50% de este beneficio de acuerdo al rango correspondiente. Este reconocimiento no constituye salario para ningún efecto.

## ARTICULO 44<sup>o</sup>

### PRIMAS EXTRALEGALES

---

La Empresa reconocerá a los trabajadores a su servicio las siguientes primas Extralegales.

**1.** Prima de navidad: El valor de treinta (30) días de salario básico por concepto de esta prima que se pagará en la segunda quincena de noviembre de cada año.

Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio en el semestre respectivo.

**2.** Prima especial de junio: El valor de treinta (30) días de salario básico por concepto de esta prima, que se pagará en la primera quincena del mes de junio de cada año.

Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio en el semestre respectivo.

**3.** Prima de vacaciones: El valor de treinta y dos (32) días de salario básico por concepto de esta prima que se pagará cuando el trabajador salga a disfrutar de este derecho. En caso de acumulación de vacaciones, el trabajador no perderá el derecho a esta prima; los días sábados no se consideran hábiles para efectos de contabilizar el tiempo de vacaciones.

Personal de tres turnos:

Con el objeto de que el trabajador pueda gozar de un mayor descanso, la Empresa le programará sus vacaciones de tal manera que su iniciación siempre coincida con el descanso largo por turno. Si el regreso de las vacaciones coincide con otro descanso, lo disfrutará como si hubiese estado trabajando.

Las primas anteriores se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales.

## PARÁGRAFO

A partir de la vigencia de la nueva CCT, los trabajadores que sean contratados por CERRO MATOSO S.A., cualquiera que sea la modalidad contractual, se le pagarán cuarenta y cinco (45) días adicionales a la Ley, desalarizadas, así:

**1.** Prima de navidad: El valor de quince (15) días de salario básico por concepto de esta prima que se pagará en la segunda quincena de noviembre de cada año.

Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio en el semestre respectivo.

**2.** Prima especial de junio: El valor de quince (15) días de salario básico por concepto de esta prima, que se pagará en la primera quincena del mes de junio de cada año.

Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio en el semestre respectivo.

**3.** Prima de vacaciones: El valor de quince (15) días de salario básico por concepto de esta prima que se pagará cuando el trabajador salga a disfrutar de este derecho. En caso de acumulación de vacaciones, el trabajador no perderá el derecho a esta prima; los días sábados no se consideran hábiles para efectos de contabilizar el tiempo de vacaciones.

Personal de tres turnos:

Con el objeto de que el trabajador pueda gozar de un mayor descanso, la Empresa le programará sus vacaciones de tal manera que su iniciación siempre coincida con el descanso largo por turno. Si el regreso de las vacaciones coincide con otro descanso, lo disfrutará como si hubiese estado trabajando.

## ARTICULO 45° SUSPENSIÓN DE DESCUENTOS POR VACACIONES

---

La Empresa suspenderá el valor de los descuentos por amortización de préstamos convencionales, en el momento en que el trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones. La Empresa reprogramará el pago de los saldos pendientes una vez finalizadas las vacaciones.

## ARTICULO 46° SOBRERREMUNERACIÓN POR ALTA TEMPERATURA

---

La Empresa incrementa estos valores en los mismos porcentajes del aumento salarial.

La sobrerremuneración quedará así: Ochenta y nueve mil doscientos ochenta y ocho pesos (\$89.288) mensuales para el primer año de vigencia, y para los años subsiguientes, se aumentará en los mismos porcentajes del incremento salarial. Se pagará a quienes ocupen los siguientes cargos:

- Operadores de Colada y Sangría.
- Operadores de Refinación.
- Operador I de Refinación.
- Operador II de Refinación.
- Refractoristas.
- Operador Horno Lectromelt.
- Ayudante Horno Lectromelt.

Al personal de mantenimiento que se aplique a labores en el techo de los hornos eléctricos, se le reconocerá el 100% de la sobrerremuneración por alta temperatura.

Este reconocimiento se aplicará a partir de la vigencia de la presente convención.

Los trabajadores que por efecto de entrenamiento en el Programa de Desarrollo, ejecuten habilidades que califiquen para sobrerremuneración por Alta Temperatura, se les reconocerá el valor correspondiente proporcionalmente al tiempo laborado.

## CAPITULO VII

# PERMISOS Y AUXILIOS

### ARTICULO 47º

## PERMISOS REMUNERADOS

La Empresa concederá permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

**1.** En caso de muerte de cualquier miembro del grupo familiar reconocido del trabajador incluidos la suegra(o) y hermanos hermanos(a) un (1) permiso de cinco (5) días según lo contemplado en la ley 1280 de 2.009, para asistir a los funerales y hacer las diligencias necesarias en el territorio nacional.

En todo caso dentro de los días de permiso establecido, deberá haber por lo menos un (1) día hábil para diligencias.

**2.** En caso de nacimiento de un hijo legítimo o reconocido del trabajador la Empresa concederá un permiso en los términos de la Ley 755 de 2002. La causalidad de este permiso debe ser inmediata, su utilización en todos los casos debe ser consecutiva y podrá hacerse efectivo en un término no mayor a cinco (5) días, contados a partir del nacimiento. El trabajador podrá acordar con su supervisor en qué momento inicia el permiso dentro de los mencionados cinco (5) días.

**3.** En caso de muerte de un trabajador, la Empresa concederá un (1) día de permiso para asistir a los funerales, a una comisión del Sindicato integrada por diez (10) trabajadores, los cuales serán de diferentes dependencias para no obstaculizar el normal funcionamiento de la operación. Cuando el sepelio se realice en ciudades distintas a su sede habitual de trabajo la Empresa concederá tres (3) días de permisos a una comisión de dos (2) representantes del Sindicato.

**4.** Cuando el trabajador contraiga matrimonio legalmente reconocido, la Empresa concederá un (1) permiso de una semana.

**5.** Cuando un trabajador tenga que cumplir el examen periódico de Salud Ocupacional previsto por la Empresa, ésta le concederá permiso remunerado por la duración del citado examen. En el evento que la práctica del examen exceda de cinco (5) horas la Empresa le otorgará permiso remunerado por el resto del turno correspondiente.

**6.** Cuando un trabajador tenga que acudir a una cita médica en la ciudad de Montería, u otra ciudad o municipio, la Empresa le concederá permiso remunerado por el turno que deba realizar.

**7.** La Empresa concederá permisos remunerados para diligencias de carácter judicial, siempre y cuando dichas diligencias judiciales no estén relacionadas con demandas instauradas en contra de Cerro Matoso S.A.

**8.** La empresa concederá permiso remunerado para los trabajadores que se encuentren estudiando en la modalidad semipresencial o a distancia, de acuerdo al texto acordado en el acta N° 257 del comité de relaciones laborales de octubre 5 de 1.990: El comité acuerda que el personal debidamente inscrito en los registros de la Empresa como estudiantes en la modalidad de educación a distancia deberán proceder de la siguiente manera para tener permiso remunerado para la presentación de sus exámenes presenciales:

a) Como mínimo deberá dar aviso a su jefe inmediato con ocho (8) días de anticipación a la fecha de los exámenes.

b) Al regreso de sus actividades de trabajo deberá presentar al jefe inmediato, constancia escrita de presentación del examen.

Estos permisos se concederán en las siguientes condiciones:

a) En el evento que por necesidades especiales y previa comprobación de las mismas por parte de la Empresa, sea necesario una mayor duración de los anteriores permisos, la Empresa concederá la ampliación del permiso remunerado.

b) Los anteriores permisos se remunerarán como si el trabajador estuviere laborando en su turno respectivo.

c) En el evento en que se presente calamidad doméstica por hospitalización, enfermedad grave, cirugía y casos de extrema urgencia calificados médicamente y relacionados con la salud de familiares del trabajador, como miembros del grupo familiar debidamente inscritos en la Empresa, éste informará a su jefe inmediato del hecho, quien concederá el permiso remunerado para atender las necesidades del trabajador. En todo caso, el trabajador deberá justificar y demostrar oportunamente la ocurrencia de la calamidad doméstica.

d) Si se presenta interrupción del descanso largo motivada por hospitalización, en la Fundación Clínica Panzenú o incapacidad expedida por cualquier entidad reconocida por el sistema de seguridad social, o servicios médicos de la póliza contratada y que haya sido homologada por ésta, el trabajador no pierde el derecho a reanudar el descanso interrumpido.

## ARTICULO 48<sup>o</sup>

### PERMISOS NO REMUNERADOS

---

Cuando el trabajador solicite a la Empresa un permiso no remunerado y este no exceda de 8 horas semanales no perderá el derecho a la remuneración dominical.

La Empresa concederá permisos no remunerados para diligencias relacionadas con adquisición de vivienda o carro.

Cuando el permiso sea solicitado para realizar diligencias relacionadas con adquisición de vivienda y vehículo por trabajadores que hayan sido beneficiados con préstamos de fondos convencionales y las diligencias correspondientes deban realizarse en un Municipio distinto a Montelíbano la empresa podrá conceder hasta (16) dieciséis horas de permiso sin que ello implique la pérdida del dominical correspondiente. Los permisos a que se refiere este artículo deberán ser solicitados por lo menos con cuatro (4) días hábiles de antelación ante el jefe inmediato del área respectiva.



## ARTICULO 49°

### ACCIDENTES EN PERMISOS

---

Cuando a un trabajador se le conceda permiso remunerado o no remunerado contemplado en la presente Convención Colectiva de Trabajo y éste sufra un accidente, el Comité de Relaciones Laborales evaluará el hecho a efectos de establecer si es considerado como accidente de trabajo.

## ARTICULO 50°

### LICENCIA POR MATERNIDAD

---

**1.** Protección a la maternidad: La Empresa concederá una licencia de doce (12) semanas a una trabajadora en estado de embarazo y postparto la cual será remunerada con el salario del respectivo turno. En caso de que la madre necesite la presencia de su esposo o compañero permanente y que este labore en la Empresa, le podrá ceder hasta una semana de manera que ambos puedan atender al bebé.

Por solicitud de la Trabajadora, la Empresa programará las vacaciones pendientes de tal manera que coincidan con el fin de la licencia de maternidad.

**2.** Aborto: La Empresa concederá una licencia de cinco (5) semanas a la trabajadora que durante el curso del embarazo, sufra un aborto o parto prematuro no viable. Esta licencia será remunerada con el salario de su respectivo turno. Si el esposo o compañero de la trabajadora laboran en la Empresa, ésta le podrá ceder hasta una semana para contar con su compañía. En el evento de complicación médica certificada la empresa ampliará esta licencia.

**3.** Lactancia: La Empresa concederá a la trabajadora un permiso diario durante seis (6) meses, contados a partir del parto, por una hora y media (1.5) diaria, que se tomará a la hora de salida del trabajo. Este permiso será remunerado con el salario del respectivo turno.

En lo relacionado con la adopción de menores la Empresa cumplirá con lo previsto en la legislación.

# ARTICULO 51<sup>o</sup>

## SUBSIDIO DE SERVICIOS SEGURO DE VIVIENDA

---

**1.** Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa dará a los trabajadores que no residan en casas de propiedad de Cerro Matoso en Montelíbano un auxilio mensual por la suma de Trescientos doce mil quinientos cincuenta y cinco pesos (\$312.555,00) mensuales para el primer año de vigencia y se ajustará con el incremento salarial para los años subsiguientes de la vigencia, para subsidiar los servicios públicos básicos.

Es entendido que este auxilio no constituye salario para ningún efecto legal.

### **2.** Seguro de vivienda

A partir de la firma de la presente Convención la Empresa contratará una póliza para cubrir daños graves a la vivienda de propiedad del trabajador(a), causados por terremotos, inundación y/o incendio. El valor de la prima estará a cargo de la Empresa y los Trabajadores en proporción 80% y 20%.

Este seguro aplica para viviendas que hayan sido obtenidas mediante préstamos convencionales de vivienda, hasta por un inmueble por trabajador y previo al cumplimiento de los requisitos previstos por la compañía aseguradora.

# ARTICULO 52<sup>o</sup>

## AUXILIO POR MATRIMONIO

---

A partir de la firma de la presente Convención, cuando un trabajador contraiga matrimonio legalmente reconocido, la Empresa le pagará un auxilio de Seiscientos mil setecientos cincuenta y ocho pesos (\$600.758,00). Este valor será ajustado con el porcentaje del incremento salarial de cada año, durante la vigencia de la presente Convención.

## ARTICULO 53<sup>o</sup>

### AUXILIO POR MATERNIDAD

---

A partir de la firma de la presente Convención, cuando al trabajador(a) le nazca un hijo legítimo o legalmente reconocido, o en caso de aborto no provocado con más de tres (3) meses de embarazo, la Empresa le pagará un auxilio de Quinientos sesenta y cinco mil seiscientos cinco pesos (\$565.605,00). Este valor será ajustado con el porcentaje del incremento salarial de cada año, durante la vigencia de la presente Convención.

Este auxilio se reconocerá únicamente a uno solo de los cónyuges si ambos trabajan en la Compañía.

## ARTICULO 54<sup>o</sup>

### AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

---

La Empresa reconocerá a la muerte de un trabajador una suma equivalente a doce (12) salarios básicos mensuales del trabajador, ajustándose con el incremento salarial, que se pagará a los beneficiarios en términos de Ley y que estén inscritos en el Sistema de Seguridad Social (EPS).

La suma anterior será adicional a lo contemplado por la Ley.

## ARTICULO 55°

### AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR

---

En caso de muerte del padre, madre, esposa(o), compañera(o) permanente, hijos legítimos o reconocidos, hijastros (Artículo 69°), hermanos (as), suegro (a) que dependan económicamente del trabajador, la Empresa reconocerá un auxilio de Dos millones doscientos mil pesos (\$2.200.000) para el primer año de vigencia de la Convención y a partir del segundo año se aumentará con el porcentaje de incremento salarial, además la Empresa asumirá los gastos de traslado del cadáver de la esposa (o) o compañera (o) permanente, hijos e hijastros fallecido (s), en un Municipio diferente al del sepelio, dentro del territorio nacional. Adicionalmente la Empresa asumirá los gastos de traslado de los cadáveres de padres, madrastra o padrastro debidamente reconocidos por la Empresa.

Así mismo, la Empresa reconocerá por la vigencia de la Convención dos (2) pasajes aéreos o terrestres en rutas nacionales, por muerte de los padres, hermanos e hijos o hijastros del trabajador.

## ARTICULO 56°

### AUXILIO PARA ANTEOJOS

---

**1.** La Empresa pagará el valor de los anteojos que le sean formulados al trabajador cada vez que el especialista haga una nueva formulación. Si por causa o razón del trabajo se destruyen los anteojos utilizados por el trabajador, la Empresa reconocerá el mismo auxilio.

**2.** La Empresa reconocerá y pagará la suma de Doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000,00) durante la vigencia de la presente Convención para la compra de montura, la cual será pagada en efectivo. El trabajador tendrá derecho al cambio de montura dos veces en la vigencia de 5 años.

**3.** En todo caso el valor máximo del auxilio será el equivalente al ciento por ciento (100%) del valor de “lentes para anteojos” más el valor total de la montura.

**4.** Los lentes de contacto formulados al trabajador por indicaciones médico-científicas en los casos de: miopía y astigmatismo altos, queratocomas y anisometropías y solamente para casos específicos e indispensables, serán suministrados por la Empresa al trabajador, cada vez que el especialista haga una nueva formulación.

**5.** En virtud del artículo 24 referente a servicios médicos, CMSA continuará manteniendo un convenio con dos proveedores de la región para el suministro de los lentes, sin nexos con el especialista que preste los servicios de optometría a los trabajadores. De igual manera se suministrará el servicio de consulta en optometría para el cónyuge, hijos o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros).

Para el caso del cónyuge, hijos e hijastros (Art.69 según definición de hijastros), la Fundación Panzenú gestionará ante las diferentes EPS, a la que se encuentren afiliados los trabajadores el suministro de lentes en los términos establecidos en la Ley.

Si el especialista recomienda por razones relacionadas con el trabajo, que el trabajador utilice los lentes de seguridad que se ajusten a condiciones de luminosidad (Ej: transitions), estos serán otorgados por intermedio de Salud Ocupacional como parte de los Elementos de Protección Personal homologados.

La Compañía establecerá un convenio con un Instituto Oftalmológico de la región para adelantar la realización de la cirugía refractiva. El trabajador deberá acreditar ante la Fundación Panzenú los documentos requeridos para este tipo de intervención, quien previa validación de la pertinencia médica de la cirugía, otorgará las autorizaciones a la entidad contratada.

## ARTICULO 57º

### AUXILIO PARA UNIFORME ESCOLAR.

---

A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a los trabajadores para el primer año de la vigencia, la suma de Trescientos cincuenta mil pesos (\$350.000,00) y a partir del segundo año se incrementa con el IPC sector educación, durante la vigencia de la convención, por cada hijo o hijastro (a) (Art. 69º) que se encuentre estudiando.

Adicionalmente, se acuerda que cada vez que la Fundación Educativa de Montelíbano, decida cambiar el uniforme de diario o los uniformes de educación física que usan los estudiantes, deberá solicitar autorización ante el Comité de Relaciones Laborales, quien decidirá la pertinencia del cambio.

## ARTICULO 58º

### AUXILIO PARA LICENCIA DE CONDUCCIÓN

---

La Empresa asumirá los costos por concepto de expedición o renovación de la licencia de conducción a aquellos trabajadores que en el cumplimiento de las funciones propias de su cargo, deban conducir equipo automotor de propiedad de la Empresa dentro o fuera de sus instalaciones.

## ARTICULO 59º

### AUXILIO SOLIDARIO POR TERMINACION DE CONTRATO

---

Cuando sin justa causa la Empresa de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, mantendrá afiliado a la Póliza Médica o al Plan Complementario de Salud por dieciocho (18) meses más al trabajador despedido y a sus beneficiarios inscritos ante estos.

Además, se mantendrán los valores que proporcionalmente pagan la Empresa y el trabajador.

El valor correspondiente al trabajador será descontado de su liquidación definitiva

## ARTICULO 60°

### SERVICIO DE TRASTEEO

---

La Empresa asumirá los costos de transporte del trabajador y su familia, así como los costos de trasteo de sus enseres en los siguientes casos:

- A. Al momento de contratar al trabajador.
- B. Cuando el trabajador se encuentre laborando en la empresa y sus familiares vivan en municipios diferentes a Montelíbano
- C. Al momento de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. En este evento la empresa pagará los gastos de regreso del trabajador, su familia y enseres al lugar donde el trabajador decida radicarse dentro del territorio nacional.

## CAPITULO VIII EDUCACION

### ARTICULO 61º EDUCACIÓN PARA TRABAJADORES Y FAMILIARES

---

- 1.** La Empresa se compromete a mantener la ejecución de un programa de Educación para Adultos que permita la culminación de los estudios de sus trabajadores y beneficiarios (esposa, compañera permanente, hijos e hijastros (Art. 69º) y hermanos (as) mayores de 18 años), en los niveles de educación básica (primaria y secundaria) y educación media vocacional mediante el modelo pedagógico denominado “Programa de Educación Formal para Adultos - PEFA”. Este programa se continuará llevando a cabo en las instalaciones del colegio FEM y será dirigido por esta institución.
- 2.** La Empresa asumirá el costo total del programa. Los respectivos estudios no afectarán en ningún caso la jornada de trabajo o el normal desarrollo de las actividades de la Empresa.
- 3.** La Fundación Educativa de Montelíbano ofrecerá un curso de preparación para los exámenes del ICFES y la Empresa proporcionará los permisos respectivos para asistir a este curso siempre y cuando sean solicitados con anticipación de una semana para no entorpecer el normal desarrollo de la operación.

### ARTICULO 62º EDUCACIÓN

---

- 1.** La Empresa con el objeto de facilitar la educación de los hijos(as) e hijastros(as) (Art. 69º según definición de hijastros) de los trabajadores mantendrá el colegio FEM en los niveles de Jardín, Pre Kínder, Kínder, Transición, Primaria, Bachillerato y Educación para Adultos. Los servicios por parte del terapeuta ocupacional serán prestados a los niños que lo requieran, por un profe-



sional del ramo, como contratista independiente a cargo de Cerro Matoso S.A.

La Empresa a través de la FEM continuará fortaleciendo sus programas de educación en Informática e idioma Inglés para los hijos e hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) de los Trabajadores.

La Empresa se compromete a la apertura progresiva anual de un curso (salón) adicional para la sección bilingüe.

**2.** Así mismo concederá para los hijos(as) e hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) de los trabajadores que no estudien en el Colegio Fundación Educativa Montelíbano las siguientes becas:

DESTINACION	# BECAS	MONTO 2.010
Jardín, pre kínder, kínder y transición	Quien lo solicite	\$382.789
Primaria Montelíbano	Quien lo solicite	\$452.387
Primaria fuera Montelíbano		\$498.785
Secundaria Montelíbano	Quien lo solicite	\$591.583
Secundaria fuera Montelíbano		\$637.981
Universitaria de pregrado y/o tecnología hijos e hijastros (Art. 69) Ordinaria	Hasta 500 becas Semestral	\$6.162.250
Buen rendimiento	30% de las adjudicadas	\$7.702.812
Excelencia	30% de las adjudicadas	\$9.243.375

Para el segundo año de la vigencia y subsiguientes, los montos de las becas se incrementarán con el IPC sector educativo.

Los hijos de los trabajadores que se encuentren adelantando estudios en las instalaciones del Colegio Fundación Montelíbano, no tendrán derecho a las becas pactadas de Jardín, Pre Kínder, Kínder, Transición, Primaria y Bachillerato.

**3.** El Colegio Fundación Educativa Montelíbano ofrecerá en sus instalaciones un curso Pre-Infes, previa inscripción, para los hijos o hijastros(a) (Art. 69° según

definición de hijastros) de los trabajadores que se encuentren estudiando el grado once, la Empresa asumirá los costos de dicho curso en la FEM. Cuando la empresa desvincule por cualquier causa a un trabajador y sus hijos o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) estén en ese momento cursando el grado once, la Empresa asumirá los costos de dicho curso en la FEM.

**4.** Cuando el trabajador sea retirado por cualquier motivo, la Empresa hará las gestiones necesarias ante la Fundación Educativa Montelíbano para que los hijos y/o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) del trabajador terminen su año lectivo, conservando los mismos valores que venía pagando por concepto de pensiones educativas como si el trabajador estuviera todavía laborando en la Empresa.

Si el hijo y/o hijastro del trabajador decide continuar estudiando en la FEM, finalizado el año que esté cursando al momento de retiro del trabajador, podrá hacerlo de acuerdo a lo estipulado en la ley general de educación, cancelando un valor igual al que los hijos de los particulares pagan a enero del 2004, el cual se incrementará anualmente con un porcentaje no mayor al IPC nacional causado.

**5.** Cuando el trabajador fallezca o se pensione, la Empresa seguirá suministrando los estudios a través de la Fundación Educativa Montelíbano para que los hijos y/o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) del trabajador terminen sus estudios de preescolar, primaria y secundaria conservando los valores que se paguen por concepto de pensiones educativas como si el trabajador estuviera todavía laborando en la Empresa. Si los hijos(as) y/o hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) del trabajador estudian en un plantel distinto a la FEM, la Empresa le seguirá pagando la beca.

**6.** La Empresa concederá las becas universitarias para los hijos y/o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) de los trabajadores que adelanten estudios de educación superior o tecnológica en instituciones aprobadas por el ICFES y cuyo promedio académico no sea inferior a (3.0) tres, la Empresa pagará los semestres del pénsun académico, siempre y cuando el estudiante lo haya aprobado.

**7.** Cuando el trabajador se pensione, la Empresa continuará manteniendo las becas universitarias a los hijos y/o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) que en ese momento se encuentren cursando los estudios universitarios y estén recibiendo este beneficio en el momento del retiro del trabajador de la Empresa, a menos que por cualquier circunstancia pierdan la beca, excepto en caso de que suspenda el semestre por accidente o enfermedad, siempre y cuando éste presente la debida documentación.

Cuando un trabajador que tenga un hijo estudiando en nivel 10°. y 11°. en la FEM o en cualquier otra institución, se retire de la Empresa pensionado por invalidez permanente causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional o vejez, el hijo tendrá derecho a la Beca Universitaria.

**8.** Cuando el trabajador fallezca la Empresa seguirá suministrando los estudios a través de la Fundación Educativa Montelíbano para que los hijos y/o hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) del trabajador terminen sus estudios de preescolar, primaria y secundaria conservando los valores que se paguen por concepto de pensiones educativas como si el trabajador estuviera todavía laborando en la Empresa, conservando el derecho a becas universitarias. Si los hijos(as) y/o hijastros(as) (Art. 69° según definición de hijastros) del trabajador estudian en un plantel distinto a la FEM, la Empresa le seguirá pagando las becas hasta concluir sus estudios universitarios, a menos que por cualquier circunstancia pierdan la beca, excepto en caso de que suspenda el semestre por accidente, enfermedad o interrupción académica de la universidad, siempre y cuando éste presente la debida documentación.

**9.** La Empresa cancelará anticipadamente el valor de la beca universitaria con base en el listado de becas asignadas en el semestre inmediatamente anterior, igual tratamiento recibirán los hijos de los trabajadores que estén cursando 11°. Grado y deseen iniciar una carrera universitaria. Para que el trabajador acceda a este beneficio deberá acreditar la carta de aceptación o recibo de pago de matrícula y firmar un pagare como garantía exigible, en caso de que el trabajador no acredite los documentos necesarios para el desembolso de la beca, la deuda se le descontará al trabajador de la misma forma como se cancela un préstamo de Calamidad domestica.

## **10. Auxilios Universitarios a la Excelencia para estudios de pregrado**

La Empresa destinará el 30% del total de las becas universitarias pactadas para estimular la excelencia académica. Cuando un hijo de un trabajador beneficiario de las becas universitarias obtenga en el semestre inmediatamente anterior a la adjudicación un promedio igual o superior a 4.0 tendrá derecho a concursar por una beca a la excelencia.

El monto de la beca a la excelencia será de un 50% adicional al valor de la beca ordinaria y serán otorgadas en estricto orden de promedio académico.

Adicionalmente se destinará el 30% del total de las becas universitarias pactadas para estimular al buen rendimiento académico. Cuando un hijo de un trabajador beneficiario de las becas universitarias obtenga en el semestre inmediatamente anterior a la adjudicación un promedio igual o superior a 3.7 e inferior a 4.0 tendrá derecho a concursar por una beca al buen rendimiento académico.

El monto de esta será de un 25% adicional al valor de la beca ordinaria y serán otorgadas en estricto orden de promedio académico.

## **11. Fondo de préstamos para educación universitaria**

La Empresa continuará manteniendo un fondo de Cuatrocientos setenta millones de pesos (\$470.000.000) y otorgará a los trabajadores que lo soliciten para la educación de sus hijos e hijastros (Art.69° según definición de hijastros), préstamos sin intereses de hasta Dos millones de pesos (\$2.000.000) semestrales. Este préstamo se amortizará el 50 % de lo prestado en el respectivo semestre y el otro 50% empezará a amortizarse en un término máximo de diez (10) semestres o cuando se interrumpan los estudios o se termine la carrera, caso en el cuál la empresa otorgará al trabajador un plazo de seis (6) meses de gracia. Una vez el trabajador interrumpa la utilización de este préstamo, el saldo de los prestamos comenzará a amortizarse en el siguiente semestre en un plazo de 12 meses.

## **12. Educación a Distancia o Semipresencial**

La Empresa, auxiliará con un costo del ochenta por ciento (80%) del valor de

la matrícula, al trabajador, a su cónyuge, y/o compañera(o) permanente debidamente inscrita(o) en la Empresa y a los hijos e hijastros (Art. 69° según definición de hijastros) que dependan del trabajador, cuando deseen estudiar o que estén estudiando en la modalidad de Educación Abierta y a Distancia o en instituciones no formales con personería jurídica, reconocidas por secretarías de educación de orden departamental.

Se concede el noventa por ciento (90%) del valor de la matrícula, siempre y cuando el promedio académico presentado por el favorecido sea del 70% al 80%.

Se concede el cien por ciento (100%) del valor de la matrícula, siempre y cuando el promedio académico sea superior al ochenta por ciento (80%).

Cuando un beneficiario cambie de carrera deberá justificar, a satisfacción de Relaciones Laborales, las causas de dicho cambio para poder acceder nuevamente a este beneficio.

Los permisos para exámenes presenciales se otorgarán conforme a la reglamentación acordada en el artículo 47° Permiso Remunerado.

**13.** Educación universitaria y/o tecnológica o diplomados presencial para trabajadores.

La Empresa concederá quince (15) becas para los trabajadores que se encuentren cursando estudios universitarios y/o tecnológicos de pregrado o diplomado en la modalidad presencial por valor de Un millón trescientos seis mil ochocientos setenta y un pesos (\$1.306.871), para el primer año de vigencia, y para los años subsiguientes, se incrementará el valor de este auxilio con el IPC sector educativo. Estas becas serán adjudicadas a los quince trabajadores que acrediten los mejores promedios de calificaciones en el semestre inmediatamente anterior.

Estos estudios no afectarán en ningún caso la jornada de trabajo o el normal desarrollo de las actividades de la Empresa.

Los permisos para exámenes presenciales se otorgarán conforme a la reglamentación acordada en el artículo 47° Permiso Remunerado.

Estos estudios deberán adelantarse en instituciones universitarias o tecnológicas debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.

**14.** Educación universitaria y/o tecnológica o diplomados presencial para esposa(o), compañera(o) permanente.

La Empresa concederá por concurso anualmente un total de dieciocho (18) becas por la vigencia de la Convención para la esposa(o), compañera(o) permanente del trabajador para que adelanten estudios universitarios y/o tecnológicos en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional.

El auxilio correspondiente a estas becas comprende la matrícula y los libros por un valor de Un millón trescientos seis mil ochocientos setenta y un pesos (\$1.306.871), para el primer año de vigencia, y para los años subsiguientes, se incrementará el valor de este auxilio con el IPC sector educativo.

Estos estudios deberán adelantarse en instituciones universitarias o tecnológicas debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional

**15.** Auxilio para hijos con disfuncionalidad

Con el objeto de prestar ayuda profesional y/o científica para los hijos de los trabajadores con limitaciones de carácter psíquico o fisiológico la Empresa otorgará un auxilio para cada hijo con disfuncionalidad, hasta por la suma de Seis millones de pesos (\$6.000.000) por cada año de vigencia y se prestará tanto en asistencia profesional como en especie.

Este auxilio estará sujeto al concepto médico del especialista.

## CAPITULO IX

### SALARIOS

#### ARTICULO 63º

#### SALARIOS

La Empresa ofrece incrementar el salario básico de los trabajadores a 31 de diciembre de 2010 en el IPC más 1 punto para el primer año de la vigencia; para el segundo año de vigencia el aumento será del IPC promedio Nacional del año 2011 certificado por el DANE más 1 punto; para el tercer año de vigencia el aumento será del IPC promedio Nacional del año 2012 certificado por el DANE más 1 punto; para el cuarto año de vigencia el aumento será del IPC promedio Nacional del año 2013 certificado por el DANE más 1 punto y para el quinto año de vigencia el aumento será del IPC promedio Nacional del año 2014 certificado por el DANE más 1 punto.

#### PARÁGRAFO

A partir de la vigencia de la nueva CCT, los trabajadores que sean contratados por CERRO MATOSO S.A., cualquiera que sea la modalidad contractual, se le aplicará el siguiente salario de ingreso: Un millón ochocientos mil pesos (\$1.800.000), para el segundo año de vigencia el aumento será del IPC promedio Nacional del año 2011 certificado por el DANE más 1 punto; para el tercer año de vigencia el aumento será del IPC promedio Nacional del año 2012 certificado por el DANE más 1 punto; para el cuarto año de vigencia el aumento será del IPC promedio Nacional del año 2013 certificado por el DANE más 1 punto y para el quinto año de vigencia el aumento será del IPC promedio Nacional del año 2014 certificado por el DANE más 1 punto.

## ARTICULO 64°.

### INTERESES Y CESANTÍAS

---

La liquidación de las cesantías y los intereses del doce por ciento (12%) sobre las mismas, de los trabajadores de Cerro Matoso S.A., que hayan firmado contrato de trabajo antes de la vigencia de la Ley 50 de 1990; se liquidarán conforme a lo establecido en el Régimen Laboral anterior. Sin embargo el trabajador que lo desee podrá acogerse al nuevo sistema (Ley 50 de 1990)



# ARTICULO 65º

## COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

---

En la Empresa continuará funcionando el Comité de Relaciones Laborales integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato. Tendrán suplentes personales de libre nombramiento y remoción. La Empresa y Sindicato mediante comunicación escrita, dará a conocer los nombres de las personas que participen en este Comité.

### **1. Funciones:**

Este Comité tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar que tanto la Empresa como el Sindicato y los trabajadores cumplan estrictamente las Normas legales, convencionales y de los reglamentos.
- b) Conocer, estudiar y resolver los reclamos de los trabajadores que no hayan sido resueltos mediante el procedimiento administrativo de la cláusula denominada "Procedimiento para reclamos varios".
- c) Conocer, estudiar y resolver sobre la aplicación de sanciones disciplinarias y despidos por justa causa, que no hayan sido resueltos mediante el procedimiento administrativo de la cláusula denominada "Procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias".
- d) Conocer, estudiar y resolver sobre todo lo relacionado con el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo, reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y asignación de auxilios económicos para cursos en el exterior.

e) Vigilar sobre el cumplimiento de la prestación del servicio de transporte, casino y prestación de servicios médicos a través de la Fundación Clínica Panzenú por parte de la empresa Cerro Matoso S.A

f) Estudiar, analizar y vigilar sobre el cumplimiento del procedimiento para llenar vacantes, evaluación de oficios, reclasificación de cargos y reemplazos transitorios, en las áreas de trabajo donde aún no se ha iniciado la aplicación del Programa de Desarrollo.

g) Determinar auxilio económico para la Comisión Sindical que adelante gestiones ante entidades oficiales que tengan relación con el contrato de trabajo.

h) Inspeccionar y analizar en el sitio o lugar de trabajo, las funciones y contenidos de cargos cuando se haga uso del procedimiento para revisión de cargos, en las áreas del trabajo donde aún no se ha iniciado la aplicación del programa de desarrollo.

i) Este Comité además analizará, estudiará y reglamentará sobre los siguientes aspectos:

Adjudicación de préstamos de vivienda.

Adjudicación de préstamos de carros.

Asignación de becas de pre kínder, kínder, transición, primaria y secundaria.

Asignación de becas universitarias y/o tecnológicas.

j) Cuando se introduzcan cambios tecnológicos en la Empresa y estos impliquen traslados de personal de una unidad a otra, el Comité de Relaciones Laborales analizará las condiciones de traslado de estos trabajadores en lo relacionado con sus nuevas funciones. La unidad de negocio respectiva diseñará el plan de entrenamiento y capacitación para adaptarlo a sus nuevas funciones.

## **2. Reuniones:**

El Comité se reunirá ordinariamente los viernes de cada semana a las 8:00 a.m., siempre y cuando existan asuntos pendientes para ser tratados en el mismo, para lo cual la Empresa notificará al Sindicato de tal evento, o el Sindicato notificará a la Empresa con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, mediante

comunicación escrita en la que se consignarán los puntos a tratar. Este Comité se reunirá en forma extraordinaria, cuando la gravedad de algún asunto así lo exija o sea convocado por las partes.

Cuando las reuniones se prolonguen después de las horas de trabajo, CERRO MATOSO S.A., suministrará a los miembros del Comité, servicio de transporte si fuere necesario.

### **3. Suministro de información:**

La Empresa pondrá a disposición del comité de relaciones laborales en forma impresa y medio magnético la información relativa a:

#### **a) Fondos y préstamos:**

- Listados semestrales del personal que se le ha adjudicado préstamos y faltantes por préstamo de vivienda, vehículo y computadores.
- Listado mensual del Fondo de Vivienda y de Vehículo; y computadores discriminando: valor prestado, amortización y saldos.
- Listado semestral del personal con adjudicaciones de préstamos para educación, calamidad doméstica y trabajos odontológicos.

#### **b) Listado anual y/o semestral de atención educativa:**

- Listado de alumnos por grado estudiantes de la FEM y de profesores por especialidad.
- Listado de alumnos en programas de educación no formal.
- Listado semestral de becas adjudicadas de jardín, pre kínder, kínder, transición, primaria, bachillerato; universitaria y/o tecnológica presenciales para hijos (as), hijastros (as), cónyuge y trabajadores.
- Listado de becas a la excelencia y los beneficiarios de educación a distancia.

- Listado de beneficiarios del curso de pre-ICFES

c) Listado anual de beneficiarios de Auxilios convencionales incluyendo el valor del beneficio:

- Para hijos con disfuncionalidad.
- Matrimonio
- Maternidad
- Por Muerte de Trabajadores
- Por Muerte de Familiares de Trabajadores
- Para Anteojos
- Para uniforme escolar
- Para Licencia de Conducción
- Para Servicio de Trasteo
- Para Subsidio de Servicios y Seguro de Vivienda.

d) Listado bimensual de atención en Salud:

- Listado consolidado y detallado por morbilidad de consultas de medicina general y especializada, odontología, hospitalización y cirugía y remisión de pacientes (trabajadores y familiares) atendidos por intermedio de la EPS y de la póliza de medicina Prepagada.

- Resumen consolidado de medicamentos formulados y/o proveídos a los trabajadores y sus familias. Listado de ayudas diagnósticas aplicadas a los trabajadores y sus familiares.

- Listado de personal médico y paramédico vinculado a la atención de los trabajadores y sus familiares.

#### e) Otros

- Listado de personal Convencionado, discriminando fecha de ingreso, unidad de negocio, cargo y categoría.
- Listado de personal a término fijo con fecha de ingreso, unidad de negocio, cargo y categoría.
- Relación de hijastros reconocidos por CMSA.
- Normas y Procedimientos.
- Informe Financiero Anual.
- Balance Social.
- Listado de Aprendices Sena
- Listado de trabajadores socios del Plan de Ahorro Institucional - Heredar.
- Listado de trabajadores pensionados y/o jubilados en CMSA.
- Listado de personal con sobrerremuneración por Alta Temperatura.
- Listado mensual del personal que se le cotiza el 10% adicional para pensión especial por alto riesgo.

#### **4. Decisiones:**

Las decisiones adoptadas por el Comité ya sea por mayoría o por unanimidad, serán de obligatorio cumplimiento tanto para la Empresa como para el Sindicato

Si el Comité no llegare a un acuerdo en la atención del reclamo del trabajador o en la aplicación de una sanción, la Empresa quedará en libertad de aplicar sus políticas de acuerdo con las normas convencionales o el reglamento de trabajo y el trabajador o el Sindicato quedará en libertad de acudir ante el Ministerio de la Protección Social o ante la Justicia ordinaria laboral.

En todo caso el Comité fijará plazos para decidir sobre los asuntos sometidos a

su consideración.

En los casos de sanciones por despidos, el Comité estudiará prioritariamente en sesiones ordinarias y/o extraordinarias si fuere necesario hasta llegar a una definición.

Cuando un trabajador haga parte del Comité de Relaciones Laborales y en éste se vaya a tratar un beneficio a su favor, éste quedará impedido y será reemplazado por su suplente.

## ARTICULO 66º

### COMITÉ PARITARIO DE CULTURA

---

Este Comité será integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato nombrados por la junta directiva, con sus respectivos suplentes. La empresa para la práctica de las actividades de este comité, durante la vigencia de esta convención, destinará la suma de Doscientos setenta millones de pesos (\$270'000.000), para el primer año de vigencia, y para los años subsiguientes, se incrementará el valor del fondo en un 8%. Tendrá un Presidente y un Secretario que serán nombrados en el mismo Comité.

El Comité establecerá su propio reglamento sobre sesiones. Los desembolsos relacionados con las actividades de este comité deberán cumplir los procedimientos de autorización establecidos en la empresa

## ARTICULO 67º

### COMITÉ PARITARIO DE DEPORTES

---

**1.** Este Comité será integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato nombrados por la junta directiva con sus respectivos suplentes. Tendrá un Presidente y un Secretario que serán nombrados en el mismo Comité. El Comité establecerá su propio reglamento sobre sesiones.

**2.** La empresa para la práctica de actividades deportivas destinará para la vigencia de la convención la suma de Quinientos cincuenta millones de pesos

(\$550'000.000), para el primer año de vigencia, y para los años subsiguientes, se incrementará el valor del fondo en un 8%. En la suma aportada por la empresa está incluido el valor de los uniformes necesarios para la práctica de las diferentes actividades deportivas. Los desembolsos relacionados con las actividades de este comité deberán cumplir los procedimientos de autorización establecidos en la empresa.

**3.** La Administración garantizará a través de la ARP:

a) El servicio de un Deportólogo, para que previo a la iniciación de torneos deportivos institucionales organizados por el comité de deportes, haga las revisiones medicas requeridas.

b) El servicio permanente de un Coordinador de Deportes, quien se encargara de la organización y supervisión de los campeonatos deportivos en los diferentes escenarios.

Cuando un trabajador sufra un accidente deportivo o cultural durante un evento organizado oficialmente por la compañía éste será considerado como accidente de trabajo.

## ARTICULO 68°

### COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

---

En cumplimiento de las obligaciones legales la Empresa mantendrá este Comité ; El ajuste del número de miembros tanto principales como suplentes se definirá por el mismo Comité de acuerdo a los términos de ley.

Las partes establecerán conforme a la Ley sus funciones y su reglamento de sesiones.

## CAPITULO XI VARIOS

### ARTICULO 69° DEFINICIÓN DEL GRUPO FAMILIAR

---

Para efectos de los Servicios Médicos se entenderá como familiares del Trabajador los siguientes:

- a) El cónyuge.
- b) A falta del cónyuge tendrá derecho la mujer u hombre con quien el asegurado este haciendo vida marital.
- c) Los hijos legítimos, legitimados o adoptivos e hijastros, menores de dieciocho (18) años, o de cualquier edad si son inválidos, cuando dependan económicamente del trabajador.
- d) Los hijos e hijastros entre dieciocho (18) y veinticinco (25) años, cuando sean estudiantes de tiempo completo y dependan económicamente del trabajador.
- e) A falta de esposa y de hijo, la madre del asegurado siempre; y el padre si es invalido o mayor de 60 años, y los hermanos inválidos que dependan económicamente del afiliado.
- f) El esposo(a) invalido(a) de la asegurada.
- g) A falta de la madre legitima, la madre natural o adoptiva o la mujer que le hubiere prodigado los cuidados propios de la madre, siempre que dependan económicamente del asegurado, circunstancia ésta que deberá probarse a satisfacción de la entidad respectiva.
- h) El padre natural o adoptivo mayor de sesenta años o inválido, siempre que dependa económicamente del trabajador, circunstancia ésta que deberá probarse a satisfacción de la entidad respectiva.



i) Los padres del trabajador soltero.

Para efectos de la presente Convención Colectiva se entienden por hijastros los hijos del cónyuge o compañero(a) permanente cuyo padre o madre biológico haya fallecido y dependan económicamente del trabajador(a). La calidad de hijastro debe ser previamente comprobada a satisfacción por el área de Trabajo Social de la Empresa.

## ARTICULO 70° DEFINICIÓN DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

---

Se entiende por calamidad doméstica, para los efectos de la presente Convención, los sucesos imprevistos o involuntarios que generen como consecuencia una erogación extraordinaria de dinero que afecte al trabajador, a su núcleo familiar o a su casa o morada por: terremoto, incendio o inundación, el hurto de las propiedades del trabajador, la enfermedad grave o intervención quirúrgica y hospitalización prolongada de los familiares del trabajador.

Para efectos de préstamos de calamidad doméstica se entiende por familiares los siguientes:

- La esposa o esposo legítimo o compañera(o) permanente del trabajador. Los padres que vivan o no con el trabajador y dependan económicamente de él.
- Los hijos legítimos, hijastros, reconocidos o adoptivos, extramatrimoniales, menores de dieciocho (18) años que vivan con los padres.
- Los hijos mayores de dieciocho (18) años que estén estudiando, vivan o no con los padres y dependan económicamente de ellos.
- Los hijos de cualquier edad si son inválidos, cuando dependan económicamente del trabajador y vivan con éste bajo el mismo techo.
- Las hijas solteras mayores de dieciocho (18) años que residan permanentemente con el trabajador y dependan económicamente de él.

- Los hermanos(as) que residan permanentemente con el trabajador y dependan económicamente de él.
- Los padres adoptantes.
- El (la) suegro(a) del trabajador.

## ARTICULO 71°

### DOTACIÓN

---

La Empresa entregará a todos sus trabajadores tres (3) uniformes en el mes de junio del presente año y tres uniformes cada seis (6) meses a partir de tal fecha.

El tipo de uniforme será estipulado por el Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO de acuerdo con el sitio y condiciones de trabajo.

La dotación se le renovará al trabajador por deterioro, con visto bueno del Supervisor, siempre y cuando esta dotación se refiera a la última entregada. Las botas de seguridad se entregarán como elemento devolutivo cuando las necesidades del servicio lo requieran.

## ARTICULO 72°

### CASINO

---

La Empresa continuará suministrando una (1) comida suficiente y de buena calidad al trabajador en su respectivo turno y en el casino de la Planta. Cuando por necesidades del servicio el trabajador no pueda retirarse de su trabajo, la Empresa le suministrará alimentación en el respectivo lugar.

Igual derecho tendrán los trabajadores de Los Cholos a los cuales se les suministrará una (1) comida suficiente y de buena calidad, en el Club Jagua.

## ARTICULO 73°

### TRANSPORTE

---

La Empresa continuará prestando un servicio de transporte seguro, cómodo y climatizado a sus trabajadores, entre Montelíbano y las instalaciones de la Planta y viceversa, a la entrada y salida de cada jornada de trabajo.

La Empresa a través del contratista o en forma directa prestará el servicio de transporte a la entrada y salida de cada jornada y a la hora de almuerzo al lugar establecido por la Empresa, a los trabajadores que laboren en las instalaciones denominadas “Los Cholos”, en el área de Mantenimiento Ciudadela.

Cuando un trabajador al servicio de la Empresa fallezca y el sepelio se lleve a cabo en el departamento de Córdoba, pero en Municipio distinto a Montelíbano, la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores y familiares dos (2) buses para la asistencia al mismo

El administrador del contrato de transporte realizará cada 3 meses una reunión cliente proveedor en el Comité de Relaciones Laborales para hacer una revisión del servicio y validar la funcionalidad del mismo. Si excepcionalmente se presenta una circunstancia que lo amerita podrá celebrarse una reunión extraordinaria para estudiar la problemática del caso.

## ARTICULO 74°

### CAPACITACIÓN

---

La Empresa seguirá fomentando su política de capacitación a nivel técnico o tecnológico mediante su departamento de entrenamiento y desarrollo, para tal fin desarrollará cursos de capacitación y entrenamiento a través de recursos internos de la Empresa y convenios con el SENA, Institutos Tecnológicos o Universitarios. Estas instituciones expedirán certificación de los cursos hechos por el trabajador.

La Empresa capacitará, de acuerdo con sus normas funcionales, a todos sus trabajadores involucrados en la rama de mantenimiento y el proceso cuando se utilicen equipos nuevos y/o adopten nuevas tecnologías inherentes a la producción de Ferroníquel y minerales asociados o en liga íntima.

En el evento de que un trabajador sufra un accidente durante el transporte desde o hacia el lugar de donde se realice capacitación debidamente programada por CMSA, éste será considerado para todos los efectos legales como un accidente con ocasión del trabajo.

## ARTICULO 75º

### CLUB JAGUA Y RECREACIÓN

---

**1.** Todos los trabajadores de la Empresa y su grupo familiar tendrán derecho y podrán disfrutar de los servicios de recreación, cultura y deportes disponibles en dicho Club. El monto de consumo fijado para cada trabajador será de Doscientos mil pesos (\$200.000) mensual, los cuales se descontarán quincenalmente por nómina. La Empresa seguirá cubriendo los costos que generen los servicios de recreación, cultura y deporte como también los de mantenimiento y dotación.

Cada socio tendrá derecho a llevar hasta cinco (5) invitados; en caso de visitas de familiares y/o amigos de los trabajadores la empresa aceptará ampliar el número de visitantes. Para tal efecto deberán solicitar anticipadamente ante el Supervisor de turno de Protección y Servicios, quien decidirá si autoriza el ingreso.

En todo caso el número de visitantes será máximo de quince (15)  
El Club tendrá una carta de alimentos y bebidas que se adecuará a las necesidades y utilización del servicio y se compromete a prestar servicio a domicilio para personal residente en Jagua.

**2.** La Empresa mantendrá el convenio con una Caja de Compensación familiar para realizar paseos para la recreación del trabajador y sus beneficiarios debidamente inscritos. La Empresa además de su aporte contribuirá con el 50% del aporte del trabajador del valor correspondiente a la categoría registrada ante la caja de Compensación. Dichos eventos cubrirán a todas las Unidades de Negocio por una sola vez al año y serán coordinados por el área de Trabajo Social

A partir de la firma de la presente convención la Empresa y el Sindicato se comprometen adelantar en forma conjunta las acciones necesarias ante la Caja

de Compensación Familiar, para que esta entidad dentro de sus obligaciones y autonomía desarrollen planes y acciones para coordinar en forma permanente programas recreativos y vacacionales en sus sedes y promueva el intercambio de estos servicios con otras Cajas de Compensación Familiar del país, haciendo las divulgaciones necesarias para que todos sus afiliados se informen de tales programas y puedan participar y disfrutar de los mismos.

Este tipo de actividades deben cumplir con la política de control de pérdidas de la Empresa.

Con el fin de facilitar las vacaciones o el descanso de los trabajadores, la Empresa pondrá a su disposición los dos apartamentos que tomará en arriendo en Coveñas, estos se alquilarán de acuerdo con su disponibilidad.

La Empresa continuará otorgando a sus trabajadores un crédito de nueve (9) meses, sin intereses, para la adquisición de tiquetes aéreos, teniendo en cuenta la capacidad de endeudamiento del trabajador.

**3.** La Administración del Club Jagua carnetizará a todos los trabajadores que han salido pensionados o jubilados, cónyuge e hijos menores de diez y ocho (18) años, con el propósito de brindarles el acceso a la recreación.

**4.** Los trabajadores, jubilados y pensionados podrán cancelar el consumo en el Club Jagua en efectivo

## ARTICULO 76° REGALOS NAVIDEÑOS

---

La Empresa, en el mes de diciembre de cada año, efectuará una reunión con los hijos e hijastros (Art. 69°) de los trabajadores que sean menores de doce (12) años de edad y se encuentren debidamente registrados en los archivos de la sección de Administración de Personal, con el objeto de hacerles entrega de un presente.

## ARTICULO 77°

### FIESTA DEL MINERO

---

La Empresa patrocinará anualmente, durante la vigencia de la presente Convención, en las instalaciones del Club Jagua una fiesta nocturna que se celebrará el sábado correspondiente a la semana del 16 de julio.

Para el personal que no asista a esta fiesta por encontrarse laborando, la Empresa le programará una fiesta para estos trabajadores incluyendo a su esposa o compañera permanente debidamente registrada en la Empresa. Además, la Empresa se compromete a seguir brindando la atención acostumbrada en este evento.

El Comité Paritario de Cultura decidirá en la escogencia de las agrupaciones musicales para la celebración del día del minero.

## ARTICULO 78°

### BONO POR VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN

---

La Empresa reconoce a cada trabajador convencionado con contrato a término indefinido a la firma de la presente convención colectiva, la suma de cuarenta y cinco millones de pesos (\$45.000.000), que se pagará vía nómina en el mes de Septiembre de 2010.

## ARTICULO 79°

### CONVENCIÓN ANTERIOR

---

Los capítulos, artículos, literales, numerales, párrafos, párrafos e incisos y las actas extra convencionales cuyo objetivo no haya sido cumplido durante la vigencia de la Convención anterior y que no sean modificados en todo o en parte por el presente pliego de peticiones, continuarán vigentes y serán parte integral de la nueva Convención Colectiva de Trabajo que se firme. Además todos los capítulos, artículos y sus respectivos párrafos e incisos de la nueva Convención Colectiva de Trabajo serán identificados con su respectivo numeral o literal.

## ARTICULO 80°

### PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

---

La Empresa se compromete a hacer imprimir un folleto con el texto de la Convención Colectiva de Trabajo en un número no inferior a un mil quinientos (1.500) ejemplares, de los cuales hará entrega a cada uno de los trabajadores de un ejemplar.

La portada del folleto de la Convención Colectiva de Trabajo llevará el logotipo de la Empresa y del Sindicato. La Empresa entregará quinientos (500) ejemplares al Sindicato a más tardar 30 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se firme la presente Convención.

## ARTICULO 81°

### VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN

---

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de cinco (5) años contados a partir del 1° de enero del año 2.011, hasta el 31 de diciembre del año 2.015.

ARTICULO 82º  
LEYES Y DECRETOS  
POSTERIORES A LA FIRMA  
DE LA PRESENTE CONVENCION.

---

Si durante la vigencia de la presente CCT, se dictaren normas legales más favorables para los intereses de los trabajadores que los contenidos en ella y que obliguen a la Empresa, prevalecerán aquellas nuevas normas o Decretos.



## ACTA EXTRA CONVENCIONAL

### ASAMBLEA DE SOCIOS CLUB JAGUA

---

Los cuatro (4) representantes de los trabajadores en el Comité de Actividades serán nombrados por la Junta Directiva del Sindicato, por un periodo de un (1) año.

Las actividades se referirán a aspectos recreativos y culturales y sobre esos aspectos el comité dictará su propio reglamento.

### AUXILIO JARDIN PERSONITAS

---

La Empresa aportará anualmente la suma de Sesenta millones de pesos (\$60.000.000), el cual será incrementado en un 5% para cada uno de los 5 años de vigencia, como auxilio para el sostenimiento y mejoramiento del Jardín Personitas, adicionalmente continuará prestando el servicio de mantenimiento locativo. El auxilio será solicitado y acordado a través del Comité de Relaciones Laborales.

La Empresa efectuará auditorias al Jardín Personitas, con el propósito de asegurarse el buen manejo de los recursos aportados por Cerro Matoso S.A.

### CAPACITACIÓN PARA ESPOSAS O COMPAÑERAS PERMANENTES DE LOS TRABAJADORES

---

La Empresa a través de Recursos Humanos y Trabajo Social, programará cursos de capacitación no formal para la esposa o compañera permanente y las hijas mayores de dieciocho (18) años que dependen económicamente del trabajador.

Los valores que se recauden por concepto de inscripción y materiales serán destinados para obras en instituciones de beneficencia.

La Empresa a través de la Fundación San Isidro facilitará durante la vigencia de la convención colectiva, un (1) taller de asesoría contable, técnica y financiera para las esposas, o compañeras permanentes de los trabajadores para la creación de microempresas, el valor del taller será financiado por la Empresa.

La asignación de los cupos para los cursos de capacitación a la familia se realizará mediante inscripciones y sorteo. Para facilitar la participación de los (as) cónyuges de los trabajadores convencionados nuevos o que nunca han realizado los cursos, se adelantarán sorteos en dos grupos:

1. Grupo de beneficiadas del programa y
2. grupo de no beneficiadas del programa.

Esta estrategia busca asignar cupos, dando oportunidad y prioridad a aquellas personas que no han sido beneficiadas por el programa, permitiendo de esta manera tener mayor cobertura.

## CIUDADELA, JAGUA, CASA BETANCI Y JARAGUAY Y PENSIONES FUNDACIÓN EDUCATIVA MONTELÍBANO.

---

La Empresa garantizará durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo que mantendrá los precios de los arrendamientos en ciudadelas, Jagua, Jaraguay, Betancí, Paimaná y Tacasaluma; al igual que el pago de las pensiones, incluyendo la sección inglesa, en el Colegio Fundación Educativa Montelíbano, y el consumo razonable en los servicios y el mantenimiento.

## MEJORAMIENTO CLUB JAGUA

---

Durante la vigencia de esta convención, la Empresa se compromete a construir, mejorar las instalaciones y la prestación del servicio en el Club Jagua en los siguientes aspectos:

- a) La Administración del Club Jagua garantizará, que el comedor privado del Club Jagua será utilizado única y exclusivamente para servicio de comedor.
- b) La Empresa continuará con la actual política de subsidio de alimentos y bebidas no alcohólicas en el Club Jagua. Los incrementos anuales de los precios de éstos artículos que se hagan en virtud del contrato suscrito con el proveedor correspondiente, en ningún caso serán superiores al IPC nacional causado.
- c) La Empresa costeará en un 100% las actividades recreativas organizadas en periodos de vacaciones escolares.
- d) La Empresa construirá la segunda fase del sendero peatonal en el área comprendida entre la Cancha de Softball y el Colegio El Rosario. Estas adecuaciones consisten en colocar luminarias y bancas, las cuales estarán terminadas con fecha 30 de julio de 2011.

## CERTIFICACIÓN SENA PROCESO DE VOLADURA

---

La Empresa otorgará una categoría a las personas que se acrediten ante el Centro Nacional Minero del SENA para el proceso de Voladura en Cerro Matoso S.A. Este beneficio aplica para las personas que ejercen en el momento, los que a futuro ejecuten la labor y obtengan la acreditación.

## COMPROMISOS ADQUIRIDOS ANTERIORMENTE

Los capítulos, artículos, literales, numerales, párrafos, párrafos e incisos de la actual convención colectiva de trabajo vigente, al igual que las actas extraconvencionales que no hayan sido modificados, aclarados o adicionados en este acuerdo continuarán vigentes.

### **Por la Empresa:**

CARLOS RENÉ MONTOYA MUÑOZ

EDUARDO OVIEDO ORDÓÑEZ

MAURICIO BECERRA BEJARANO

JAIRO DÍAZ SIERRA

### **Por el Sindicato:**

DOMINGO HERNÁNDEZ GARCÍA

NAIRO GUERRA CONDE

DAIRO PACHECO SALGADO

ORLANDO DE HOYOS

CARLOS BARROSO MEDINA

LUIS EMILIO CURA