

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
DRUMMOND LTD. - SINTRAMIENERGETICA
2013-2016

1. CAMPO DE APLICACIÓN: Las disposiciones consagradas en la presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicarán a los trabajadores del rol diario sindicalizados y no sindicalizados que se acojan a la convención, en todas sus dependencias y subsidiarias en Colombia.

Igualmente, se aplicará a los trabajadores del área de Ferrocarril y Almacén que estén sindicalizados y que no ocupen posiciones de Supervisión.

Parágrafo: Alcance.- La Empresa en lo sucesivo se abstendrá de firmar pactos colectivos que contraríen o violen las normas legales vigentes.

2. DERECHOS LABORALES: En caso de que Drummond Ltd. decida vender total o parcialmente la empresa a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo de sus trabajadores celebrados con anterioridad a dicha venta, con todos los derechos y beneficios conforme a la Ley.

3. PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES: La Empresa velará para que no se ejerzan represalias contra los trabajadores como consecuencia de la afiliación a la organización sindical y a la discusión del pliego de peticiones.

4. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: Cuando exista alguna controversia entre las normas del Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo se aplicará la más favorable al trabajador.

5. CONTRATOS DE TRABAJO: En la medida en que lo considere útil y necesario la Empresa continuará dando preferencia a la modalidad de los contratos a término indefinido.

Las personas que se han contratado y que en el futuro se contraten para las labores propias del giro ordinario de los negocios de la Empresa a través de agencias de empleos temporales y bajo la modalidad de trabajadores en misión, solo podrán trabajar bajo esta modalidad por un término no mayor a 9 meses consecutivos. Si posterior a este término la empresa decidiera contratarlos a término indefinido, dichos trabajadores no estarán sometidos a período de prueba.

Las terminaciones de los contratos de trabajo deberán ceñirse a lo establecido por la legislación y jurisprudencia colombiana vigentes en esta materia al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo.

En caso de que algún trabajador presente incapacidad debidamente diagnosticada por la ARL, las partes gestionarán ante ésta, la agilización del trámite correspondiente; igualmente en lo pertinente con las gestiones necesarias ante la Junta de Calificación, para lo cual el Ministerio del Trabajo coadyuvará en lo de su competencia.

Parágrafo: De existir actualmente en el giro ordinario de los negocios de la Empresa empleados temporales bajo la modalidad de trabajadores en misión que lleven un tiempo mayor o igual a 6 meses consecutivos en esta situación, estos serán contratados directamente por la Empresa dentro de los 30 días calendario posteriores a la firma de la Convención, siempre y cuando pasen los exámenes médicos de ingreso que se le practiquen.

6. PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIONES DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA LEGAL: Cuando la empresa Drummond Ltd. conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de Trabajo vigente y aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato de trabajo, efectuará el siguiente procedimiento:

1.- Comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (3) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

Si el trabajador es sindicalizado, se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato (subdirectiva a la cual se encuentra afiliado), y si es acogido a la convención, se notificará a las subdirectivas de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las subdirectivas es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección, escogerá a los dos (2) representantes de la organización sindical que asistirán a la diligencia. El sindicato deberá informar en la copia de la notificación el nombre de las personas que asistirán a los descargos.

En el llamado a descargos se especificará la falta que se imputa al trabajador, con una descripción detallada de los hechos basada en el reporte del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos, indicando además la hora, fecha y lugar en que se rendirán los mismos, siendo entendido que dichos descargos se efectuarán en horas hábiles de trabajo, siempre y cuando tanto los representantes sindicales como el trabajador en descargos desempeñen funciones en diferentes clases de equipo, excepto en los casos en que los representantes del sindicato sean miembros de la Junta Directiva de las subdirectivas.

El sindicato o la Empresa podrán requerir en la diligencia, la presencia del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos. Este funcionario deberá asistir a la diligencia de descargos si se encuentra en la sede de trabajo respectiva; de no encontrarse allí, la Empresa designará otro funcionario del mismo Departamento. En el evento en que la presencia del funcionario afecte seriamente la Operación, la Empresa podrá posponer la diligencia de descargos para facilitar su asistencia.

En esta instancia del procedimiento, no se registrará copia del llamado a descargos en la hoja de vida del trabajador.

2. Si el trabajador no se presenta a rendir los descargos sin excusa en la fecha en la cual fue citado, se entenderá que da por aceptada su responsabilidad, y en consecuencia la empresa podrá proceder a tomar la decisión que sea del caso. No obstante, si el trabajador presenta excusa justificada según el procedimiento que tenga establecido la empresa para tal efecto, podrá ser convocado para una nueva fecha.

Si el trabajador se presenta a la hora indicada, y transcurridos 30 minutos después de ese momento la Empresa no ha dado inicio a la diligencia, se entenderá que ha desistido de los cargos formulados.

De igual manera, si los representantes del trabajador no se presentaran a la hora indicada, se dará por iniciada la diligencia sin la presencia de los mismos, salvo en los casos en que ambos directivos no se encuentren laborando, evento en el cual se les dará 30 minutos de espera. Si los representantes del sindicato se encontraren laborando al momento de la diligencia, la Empresa coordinará los medios necesarios para su asistencia. Si la no presencia de los representantes del trabajador obedece a falta de coordinación entre estos y la Empresa, la sesión de descargos podrá ser aplazada por una sola vez, caso en el cual, la empresa fijará la fecha, hora y lugar en que se realizarán.

De la diligencia de cargos y descargos se levantará acta que será firmada por cada una de las partes, a las cuales se les entregará una copia.

Los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

3. En los casos de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador, dentro de los dos (2) días hábiles de oficina siguientes a la comunicación de la sanción, podrá apelar por escrito ante el inmediato superior de la persona que la impuso, caso en el cual la sanción notificada no se hará efectiva hasta que se resuelva dicha apelación. En la comunicación por escrito que envía el trabajador, deberá sustentar la apelación; de no sustentar dicha apelación se entenderá que ha desistido de ella y la decisión quedará en firme.

Para evaluar los argumentos y planteamientos de la apelación, el inmediato superior de la persona que impuso la sanción o quien él designe se reunirá dentro de los tres (3) días hábiles de oficina siguientes a la presentación de la apelación con dos representantes de la organización sindical y el Departamento de Recursos Humanos, en la hora, lugar y fecha que la Empresa indique. Esta designación recaerá en un empleado de igual o mayor jerarquía con respecto a quién originalmente impuso la sanción.

La decisión de la apelación se deberá responder dentro de los dos (2) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la reunión de apelación. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

4. Para la aplicación de sanciones disciplinarias se utilizará la siguiente escala de sanciones: por la primera vez suspensión del Contrato de Trabajo hasta por 8 días y por segunda vez hasta por 30 días.

5. No serán tenidas en cuenta para efectos de la escala de sanciones establecida en este procedimiento, las sanciones consistentes en llamados de atención que hayan cumplido uno (1) o más años de haber sido impuestas, las suspensiones del contrato de trabajo por un término inferior o igual a ocho (8) días, que hayan cumplido cinco (5) o más años de haber sido impuestas, o las sanciones superiores a ocho (8) días que hayan cumplido nueve (9) o más años de haber sido impuestas.

6. No producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento.

***Parágrafo:** se entiende por días hábiles de oficina, los días comprendidos entre lunes y viernes, exceptuándose los días festivos nacionales establecidos en la Ley.*

7. VACANTES: Cuando se presente una vacante y la Empresa considere que es necesario llenarla, dará preferencia a personas de los municipios y del área en donde se localiza el proyecto, siempre y cuando estas personas reúnan los requisitos idóneos de conocimiento, capacidad y experiencia, previa aprobación del Superintendente y el Gerente del área respectiva.

***Parágrafo:** En el evento de muerte de un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo, la Empresa dará preferencia en el proceso de selección a un (1) familiar dentro del segundo grado de consanguinidad, es decir, padre, hijo o hermano del fallecido, siempre y cuando existan vacantes y cumpla con los requisitos de conocimiento, capacidad y experiencia necesarios para el desempeño en el cargo y se encuentre en igualdad de condiciones con los demás participantes en el proceso.*

8. RECONOCIMIENTO POR REEMPLAZOS: A partir de la vigencia de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando por decisión del empleador un trabajador de rol diario deba reemplazar transitoriamente a otro trabajador de rol diario de una escala salarial superior que se encuentre en incapacidad, permiso o licencia no remunerada, y este reemplazo dure más de 60 días, se deberá informar al Departamento de Recursos Humanos y al Superintendente del Área respectiva para que estos evalúen las circunstancias del reemplazo y tomen decisiones al respecto.

En los eventos en que un trabajador de rol diario deba reemplazar o desempeñar temporalmente la labor de otro trabajador de rol diario de una escala salarial superior -salvo en los casos de entrenamiento-, y este reemplazo dure por lo menos una rotación 7x3 y/o 7x4, la Empresa le reconocerá la tarifa en la escala salarial correspondiente a la posición desempeñada, únicamente por la duración del reemplazo. El mismo tratamiento se dará en los casos de empleados de rol mensual (reemplazante y reemplazado) cubiertos por el campo de aplicación de la convención colectiva de trabajo.

9. PERMISOS REMUNERADOS:

- a. **Por muerte de familiares.-** Cinco (5) días hábiles de trabajo cuando ocurra en el Departamento en donde labora el trabajador y seis (6) días hábiles de trabajo cuando ocurra fuera de éste; entendiéndose como familiares del trabajador, los padres, esposa o compañera permanente acreditada ante la empresa, los hijos, nietos, hermanos y los suegros (padres de la esposa o compañera acreditada ante la Empresa). Dentro de los diez (10) días calendario posteriores al permiso, el trabajador deberá acreditar ante el Departamento de Recursos Humanos la partida de defunción del respectivo familiar para justificar el permiso concedido y además deberá demostrar el parentesco correspondiente.
- b. **Por maternidad.-** Cinco (5) días hábiles de trabajo cuando ocurra en el Departamento en donde labora el trabajador y seis (6) días hábiles de trabajo cuando ocurra fuera de éste. Dentro de los veinte (20) días calendario posteriores al permiso el trabajador deberá allegar al Departamento de Recursos Humanos copia del Registro Civil correspondiente. Cuando se llegare a presentar un aborto no provocado o legalmente autorizado, el trabajador deberá comprobar dicho hecho con el certificado médico respectivo dentro de los mismos plazos establecidos para maternidad.
- c. **Por calamidad doméstica.-** Cuando se presenten hechos imprevisibles e irresistibles tales como inundaciones, incendios, huracanes, terremotos, maremotos y vendavales que afecten sustancialmente la vivienda del trabajador y que requieran imprescindiblemente de la presencia inmediata del empleado, la empresa le concederá un permiso remunerado de tres (3) días cuando ocurra en el Departamento en donde labora el trabajador y cuatro (4) días cuando ocurra fuera de éste, previa solicitud del trabajador. El trabajador deberá comprobar dentro de los 3 días posteriores a la finalización del permiso otorgado por la Empresa la calamidad correspondiente. La Empresa se compromete a utilizar el principio humanitario para la aplicación de esta norma.
- d. **Hospitalización y cirugía.-** Cuando un miembro del grupo familiar del trabajador sea intervenido quirúrgicamente con anestesia que conlleve una hospitalización por veinticuatro (24) horas o más; o cuando sea hospitalizado por dos o más días, y se requiera imprescindiblemente de la presencia inmediata del empleado, la Empresa le concederá un permiso remunerado de tres (3) días cuando ocurra en el Departamento en donde labora el trabajador y cuatro (4) días cuando ocurra fuera de éste, previa solicitud del trabajador. El trabajador deberá comprobar dentro de los 3 días posteriores a la finalización del permiso otorgado por la Empresa la calamidad correspondiente. La Empresa se compromete a utilizar el principio humanitario para la aplicación de esta norma. Para los efectos de este literal, se entiende como grupo familiar del trabajador sus padres, esposa o compañera permanente acreditada ante la Empresa o sus hijos.
- e. **Para asistir al médico de la Empresa o de la EPS.-** La Empresa concederá hasta un (1) día de permiso remunerado para atender citas médicas del trabajador en la

EPS o ARL a la que se encuentra afiliado o con el médico de la compañía si éste no se encuentra en el lugar de trabajo del solicitante. El trabajador deberá demostrar ante el Departamento de Recursos Humanos el uso del permiso respectivo en el transcurso de su siguiente día hábil laborable.

Cuando la Empresa lo considere conveniente y necesario, podrá colaborar con los trabajadores que se encuentran afiliados ante la EPS ó ARL respectiva a fin de conseguir de la misma un mejor y más rápido servicio.

- f. **Para contraer matrimonio.-** Siete (7) días hábiles de trabajo de permiso remunerado. Este permiso debe ser solicitado por escrito, con una anterioridad de por lo menos 8 días hábiles a la fecha solicitada. Así mismo, este permiso se concederá como máximo a un trabajador por turno, y se otorgará una única vez durante la vigencia del contrato de trabajo del empleado solicitante. La Empresa, con el ánimo de ayudar a los trabajadores en esta nueva etapa de su vida, le otorgará un auxilio no constitutivo de salario consistente en la suma de \$752.000 pesos por una sola vez, suma esta que se le cancelará a través de su cuenta de nómina dentro de los quince días calendario siguientes a la autorización del permiso.
- g. **Para asistir al funeral de Compañeros de Trabajo.-** La Empresa concederá un (1) día de permiso remunerado para asistir al funeral de compañeros de trabajo cuando ocurra en el Departamento en donde labora el trabajador y dos (2) días cuando ocurra fuera de éste, a 20 trabajadores del turno nocturno y 20 trabajadores del turno diurno escogidos por la Empresa, entre las listas presentadas por cualquiera de los sindicatos existentes en la Empresa, de por lo menos 30 empleados de cada turno, siempre y cuando estos empleados desempeñen funciones en diferentes clases de equipos o actividad. Si dentro de los solicitantes se encuentran directivos sindicales, la Empresa escogerá a dos de estos que cumplan con las condiciones aquí pactadas. La Empresa suministrará el transporte de estos empleados cuando el funeral se realice en un sitio al que actualmente se preste servicio de transporte por parte de la Compañía.
- h. **Para asistir a ceremonias de grado.-** Cuando alguno de los hijos menores de 27 años, registrado ante la Empresa, se gradúe, la Empresa le concederá al trabajador un permiso remunerado de un (1) día hábil de trabajo cuando la ceremonia de graduación ocurra en el Departamento en donde labora el trabajador y dos (2) días hábiles de trabajo cuando ocurra fuera de éste, en los siguientes casos:
- Graduación de estudios superiores (Universitarios o Tecnológicos con duración igual o superior a 3 años), en carreras e instituciones debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional.
 - Graduación de bachillerato: Se otorgarán hasta un máximo de 20 permisos en un mismo turno, dando prioridad a los empleados con mayor antigüedad en la empresa. Es entendido que todos los empleados de rol diario de la Empresa y de rol mensual sindicalizados cubiertos en el campo de aplicación de la presente

convención colectiva, serán tenidos en cuenta para el otorgamiento de este número máximo de permisos.

El trabajador deberá demostrar ante el Departamento de Recursos Humanos el uso del permiso respectivo, dentro de los 7 días hábiles de trabajo posteriores a la utilización del permiso.

10. DESCANSOS COMPENSATORIOS REMUNERADOS: La Empresa concederá descanso compensatorio remunerado los días 1º de Enero, 1º de Mayo y 31 de Diciembre de cada año.

11. PERMISOS PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA: La Empresa concederá permiso permanente remunerado a once negociadores principales de SINTRAMIENERGETICA para la discusión del pliego de peticiones por la duración de la Etapa de Arreglo Directo.

Se acordó por concepto de viáticos la suma de \$283.000 por persona por cada día de la etapa de arreglo directo, que comprende todos los conceptos por alojamiento, alimentación, transporte y demás gastos en que incurran los once (11) miembros del equipo negociador y los dos (2) asesores. En el evento en que se prolonguen los días y horas de negociación acordados, las partes concertarán el valor adicional que por concepto de viáticos se genere. Dos (2) tiquetes aéreos para la comisión negociadora en dos rutas nacionales (ida y regreso), un vuelo a la mina o su equivalente en dinero para transporte terrestre para cinco (5) miembros de la comisión negociadora.

12. REUNIONES SINDICALES EN LAS MINAS PRIBBENOW Y EL DESCANSO: Con el propósito de colaborar en la comunicación entre las directivas sindicales de SINTRAMIENERGETICA, seccionales El Paso, Chiriguaná y Codazzi, y sus afiliados trabajadores de Drummond Ltd., la Empresa podrá facilitar el transporte interno en las Minas y la alimentación para que a la salida de los turnos y una vez finalizada la jornada de trabajo pueda efectuarse dicha reunión.

Para tal efecto, SINTRAMIENERGETICA deberá comunicar por escrito su interés de efectuar dichas reuniones por lo menos con dos días hábiles de oficina antes de la fecha de reunión. El número de reuniones que dispondrán de esta logística no podrá ser superior a 3 por mes ni a 1 por semana y la duración de las mismas no podrá exceder de 180 minutos por razones de seguridad industrial.

13. RECONOCIMIENTO AL SINDICATO: La empresa Drummond Ltd. reconoce como entidad jurídica representativa de los trabajadores al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera y Energética Sintramienergética, Seccionales El Paso, Chiriguaná y Codazzi (Cesar) y Ciénaga (Magdalena) y a su Junta Nacional. Sintramienergética podrá afiliarse a las organizaciones de segundo y tercer grado que considere de conformidad con lo establecido por la ley.

14. VISITAS A LOS FRENTE DE TRABAJO: Se establecerán tres (3) reuniones anuales entre las Directivas de la Empresa y SINTRAMIENERGETICA y los

representantes de las organizaciones de segundo y tercer grado para tratar temas de interés para ambas partes, siempre y cuando las directivas de la Empresa con diez (10) días de anticipación conozcan el temario, fecha y hora de la misma.

Los miembros principales representantes de los trabajadores en el COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional) de la sede operativa -Puerto ó Mina- en donde se desarrolle la visita serán invitados a asistir a las reuniones aquí programadas y para tal efecto la Empresa concederá los permisos respectivos por la duración de la reunión.

15. FUEROS SINDICALES: La Empresa reconoce la garantía del fuero sindical a los trabajadores que protege la ley con dicho derecho.

16. CARTELERAS SINDICALES: La Empresa permitirá que SINTRAMIENERGETICA instale tres (3) carteleras en la Mina Pribbenow (una de estas carteleras se ubicará en el área del antiguo Loadout), dos (2) en la mina El Descanso y dos (2) carteleras en el Puerto, en un sitio que de común acuerdo determinen la Organización Sindical y la Empresa.

El contenido de las comunicaciones deberá guardar el respeto debido a la Compañía, sus funcionarios, Directivos y Empleados, sin que sea permitido el uso de términos impropios o desobligantes. El Sindicato en cabeza del Presidente de cada Subdirectiva se harán directamente responsables de lo que allí se publique. Cuando la Empresa considere que se han violado los términos anteriormente establecidos, notificará al Presidente de la Subdirectiva respectiva para que proceda a la remoción de las publicaciones motivo de la violación.

17. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS PARA SINTRAMIENERGETICA:

- a. **Permisos inherentes a las actividades sindicales:** Para diligencias inherentes a la organización sindical 1500 horas-hombre al mes (no acumulables), con un máximo de cuatro (4) trabajadores por turno, siempre y cuando estos trabajadores desempeñen funciones en diferentes clases de equipo o actividad. Estos permisos deberán ser solicitados por escrito por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación al Departamento de Recursos Humanos en la Mina o en el Puerto según sea el caso.
- b. **Eventos Sindicales.-** La Empresa concederá permiso remunerado a catorce (14) trabajadores de SINTRAMIENERGETICA que laboren en diferentes turnos bien sea en las Minas o el Puerto, para asistir a las Asambleas Nacionales de Delegados o para participar en los plenums o congresos a que sean invitados. En éste sentido, el permiso tendrá una duración máxima de hasta cinco (5) días y hasta seis (6) veces por año. Estos permisos deberán ser solicitados por escrito por lo menos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al Departamento de Recursos Humanos de la sede en donde labora el trabajador; la Empresa reconocerá como viáticos la suma de \$248.975 diarios por trabajador por la duración del permiso para el primer año de vigencia.

Parágrafo: La empresa Drummond Ltd. auxiliará a Sintramienergética Seccionales El Paso, Chiriguaná y Ciénaga con 27 pasajes aéreos para cada una, en rutas nacionales de ida y regreso para las diligencias sindicales, por año de vigencia de la Convención.

18. AUXILIOS SINDICALES:

Para SINTRAMIENERGETICA Seccional El Paso: \$117'000.000 por los dos primeros años de la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, por una sola vez. Adicionalmente la empresa otorgará para el tercer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo la suma de \$36'000.000.

Para SINTRAMIENERGETICA Seccional Chiriguaná: \$117'000.000 por los dos primeros años de la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, por una sola vez. Adicionalmente la empresa otorgará para el tercer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo la suma de \$36'000.000.

Para SINTRAMIENERGETICA Seccional Ciénaga: \$117'000.000 por los dos primeros años de la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, por una sola vez. Adicionalmente la empresa otorgará para el tercer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo la suma de \$36'000.000.

Para SINTRAMIENERGETICA Seccional Codazzi: \$78'000.000 por los dos primeros años de la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, por una sola vez. Adicionalmente la empresa otorgará para el tercer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo la suma de \$23'000.000.

Para FUNTRAENERGETICA: \$68'500.000 por los dos primeros años de la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, por una sola vez.

Para SINTRAMIENERGETICA Nacional: \$68'500.000 por la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, por una sola vez.

Para la Junta Directiva Nacional de SINTRAMIENERGETICA: una suma única de libre destinación de \$16'000.000 por la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, por una sola vez.

Parágrafo: los auxilios aquí estipulados se pagarán dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la convención.

19. DESCUENTOS SINDICALES: La empresa Drummond Ltd. descontará las cuotas ordinarias o extraordinarias que de acuerdo con los estatutos y la ley, autorice el sindicato SINTRAMIENERGETICA con destino a la organización sindical, descuentos que se harán efectivos a los trabajadores sindicalizados o que se acojan a la convención. Así mismo, descontará a los trabajadores que estén sindicalizados o que se acojan a la convención los primeros quince (15) días de cada aumento salarial convencional, descuentos que serán entregados a la tesorería de SINTRAMIENERGETICA dentro de los cinco (5) días después de haber efectuado el descuento.

20. FOLLETOS DE LA CONVENCION: La empresa Drummond Ltd. se compromete a editar en folletos la Convención Colectiva de Trabajo con el fin de que ésta sea distribuida dentro de los trabajadores de la Empresa y los que contractualmente se vinculen en el futuro. Adicionalmente la Empresa entregará cuatrocientos treinta y dos (432) folletos a la organización sindical SINTRAMIENERGETICA. Estos folletos tendrán solamente el logo de DRUMMOND LTD y SINTRAMIENERGETICA, y serán entregados dentro de los primeros treinta (30) días posteriores a la firma de la convención.

21. AUXILIO PARA LENTES Y MONTURAS: La Empresa reconocerá su costo hasta un límite de \$422.000 una vez por año, al trabajador que le hayan sido recetadas por la EPS ó ARL en que esté afiliado ó por Formulación convalidada por el Coordinador Médico de Drummond Ltd. en Mina o Puerto.

El trabajador debe presentar la fórmula y la cotización de los mismos para el pago de éste auxilio. Una vez adquiridos los lentes, el trabajador dentro de los treinta (30) días calendario posteriores al pago del auxilio, deberá presentar la factura correspondiente.

Igualmente, la Compañía contribuirá para que a estos mismos trabajadores, siempre y cuando por motivo de sus funciones en el trabajo se haga indispensable el uso de lentes de seguridad, les sean suministrados una vez por año, salvo deterioro por accidente de trabajo en cuyo caso la empresa los repondrá.

22. AUXILIO DE EDUCACION: La empresa Drummond Ltd. reconocerá a los trabajadores que tengan hijos en la edad escolar, tanto en preescolar, primaria, bachillerato o universidad, un auxilio educativo por los hijos debidamente inscritos o que inscriban ante la empresa así:

a. Preescolar, Primaria y Bachillerato: Se garantizan pagos de auxilios anuales en estos niveles escolares por valor de \$445.000 por cada hijo registrado ante la Empresa.

b. Universidad, Técnico, Tecnológico, Postgrado y/o Magíster: Se concederán semestralmente hasta dos auxilios de \$2'455.000 al trabajador con hijos menores de 27 años, registrados ante la Empresa y que estén cursando estudios superiores en instituciones debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional.

c. Auxilios Especiales: Para auxiliar los costos educativos en que incurran los trabajadores que tengan hijos menores de 27 años con problemas de Síndrome de Down, Parálisis Cerebral, invidentes o sordomudos y que por esta causa requieran de educación especial permanente, la Empresa concederá hasta 28 auxilios anuales por un valor de \$2'030.000 cada uno, dando prioridad a los trabajadores de mayor antigüedad. Es entendido que todos los empleados de rol diario de la Empresa y de rol mensual sindicalizados cubiertos en el campo de aplicación de la presente convención colectiva serán tenidos en cuenta para el otorgamiento de este número máximo de auxilios.

d. Becas Universitarias: Para auxiliar con los costos educativos en que incurran los trabajadores que inicien o que se encuentren adelantando estudios universitarios de

pregrado en instituciones universitarias debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, la Empresa otorgará hasta 28 becas de un valor de hasta \$2'440.000 por semestre, siempre y cuando la carrera adelantada se desarrolle en máximo 10 semestres ininterrumpidos. La Empresa reglamentará el acceso a este beneficio, teniendo en cuenta entre otros aspectos los siguientes: antigüedad del trabajador, rendimiento académico, que el horario de estudios no interfiera con el horario de trabajo y que no implique el otorgamiento de permisos para adelantar los estudios. Es entendido que todos los empleados de rol diario de la Empresa y de rol mensual sindicalizados cubiertos en el campo de aplicación de la presente convención colectiva serán tenidos en cuenta para el otorgamiento de este número máximo de becas.

Para los literales a y c los auxilios correspondientes al año 2013 se pagarán en la primera catorcena de Octubre, los correspondientes a los años 2014, 2015 y 2016 en el mes de Marzo de cada año. Para los literales b y d, los auxilios semestrales se pagarán en Octubre y Diciembre de 2013, en Marzo y Septiembre de los años 2014 y 2015 y en Marzo de 2016 el correspondiente al primer semestre de ese año.

Los trabajadores deberán demostrar ante la Empresa el nivel de estudios correspondientes de cada hijo y en el caso del literal c adicionalmente el diagnóstico de salud correspondiente.

Parágrafo 1: No perderán el derecho a participar en estos auxilios, los hijos de los trabajadores que fallezcan teniendo contrato de trabajo vigente con la Empresa, siempre y cuando el fallecimiento ocurra dentro de los tres meses anteriores a la entrega de los mismos.

Parágrafo 2: Para el segundo año de vigencia los auxilios pactados en el presente artículo se incrementarán en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE para el año 2013. De igual manera para el tercer año de vigencia se incrementarán en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE para el año 2014.

23. APRENDICES DEL SENA: La Empresa propiciará la capacitación de sus trabajadores acorde con las funciones del cargo que ocupen.

A partir de la firma de la presente convención, los aprendices del SENA que por ley vincule la Empresa, serán escogidos preferiblemente entre los nacidos en el departamento del Cesar para las Minas y en el departamento del Magdalena para el Puerto, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos por esta institución.

La Empresa procurará vincular en la medida de sus posibilidades a los empleados estudiantes del Sena que culminen estudios dentro de lo establecido en los contratos de aprendizaje, siempre y cuando existan las vacantes en las posiciones equivalentes a la que estudiaron y reúnan los requisitos idóneos de conocimiento, capacidad y experiencia, previa aprobación del Superintendente y el Gerente del área respectiva, caso en el cual, se vinculará directamente con Drummond Ltd.

24. AUXILIO DE CAPACITACIÓN: La Empresa reconocerá un auxilio a la organización sindical por concepto de Capacitación en Sistemas y Computación, por un valor de \$65'000.000 por los dos primeros años de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo; para el tercer año de vigencia se pagará por este mismo concepto \$15'000.000 adicionales.

Parágrafo: El auxilio aquí estipulado se pagará dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la convención. En el caso del monto por el tercer año de vigencia, este se pagará dentro de los treinta (30) primeros días de dicha vigencia.

25. SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN: La Empresa suministrará tres comidas diarias al personal de operaciones que labore en los turnos de ocho o más horas al día y exigirá a los contratistas que suministren las comidas a los trabajadores, que cumplan con las condiciones de higiene, balance nutricional, calidad y cantidad establecidas en los contratos respectivos.

Queda entendido que las comidas serán suministradas únicamente a las personas en sus días de trabajo dentro de los horarios establecidos.

La Empresa concederá a todos los trabajadores que se beneficien de la presente convención, media hora remunerada para ingerir los alimentos. La Empresa procurará que las interrupciones para la toma de alimentos en las áreas de Operación y Mantenimiento se hagan en los horarios establecidos. Dichos horarios serán respetados por la Empresa, salvo en casos de emergencias o condiciones especiales que ameriten modificaciones. Igualmente la Empresa se reserva la facultad de modificar dichos horarios, en cuyo caso publicará los cambios oportunamente y para tal efecto la Empresa tendrá en consideración la salud y el descanso de los trabajadores.

Parágrafo: La Empresa iniciará la construcción de un comedor en la mina El Descanso dentro del primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

26. COMITÉ DE ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE: Con el fin de procurar unos mejores servicios de alimentación y transporte, se integrará un comité en cada una de las sedes (Puerto y Mina), conformado por seis (6) representantes de los trabajadores afiliados a Sintramienergética, escogidos por esa organización sindical, dos (2) representantes de los trabajadores afiliados a Sintradrummond, escogidos por esta organización sindical y tres (3) representantes escogidos por la Empresa. Adicionalmente, Agretritrenes designará un (1) representante en el comité de alimentación y transporte del Puerto. Para la escogencia de los representantes de los trabajadores de ambas organizaciones sindicales debe tenerse en cuenta que deben ser pertenecientes a diferentes Departamentos o Grupos de trabajo de la Empresa. El Coordinador del Comité será escogido por la Empresa entre los representantes de la misma.

Como funciones del comité se encuentran entre otras las siguientes:

1. Hacer sugerencias a la Empresa sobre los menús que el contratista suministra a los usuarios del servicio.

2. Hacer sugerencias a la Empresa sobre el proceso general de preparación y transporte de alimentos.
3. Hacer sugerencias sobre el proceso general del servicio de transporte de los empleados.
4. Canalizar las inquietudes de los usuarios de los servicios.
5. Estudiar alternativas para implementar el servicio de dietas.

El Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y de ser necesario se programarán reuniones extraordinarias. La Empresa dará los permisos que se requieran por la duración de la reunión y facilitará los medios necesarios para su funcionamiento:

- Transporte dentro de las rutas existentes: En el caso de los miembros del comité que residan en sitios distintos a las rutas acostumbradas y tengan que desplazarse durante sus días de descanso para asistir a las reuniones, se les reconocerán \$85.310 para gastos de transporte.
- Capacitación a los miembros del comité: Dentro de esta capacitación, se incluirá una asesoría cuatro (4) veces al año por parte de una nutricionista para que los miembros del comité cuenten con mejores herramientas y conocimientos para el cumplimiento de sus funciones.

De las reuniones se levantarán actas que le serán entregadas a cada uno de los miembros del comité. En las reuniones se hará seguimiento a las sugerencias planteadas en actas anteriores y de ser necesario, podrán incluirse en el temario de las reuniones planteadas en el Artículo de Aspectos Generales de Trabajo de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

27. AUXILIO DE LOCALIZACIÓN: La Empresa concederá un auxilio de localización por concepto de alojamiento para ayudar a cubrir los gastos en que incurran los trabajadores de rol diario de la mina que residan sin sus familias en la Loma, Chiriguaná, La Jagua de Ibirico, Becerril, Curumaní o Codazzi, consistente en la suma de \$283.000 mensuales para el primer año de vigencia.

28. TRANSPORTE DE PERSONAL: La empresa Drummond Ltd. proporcionará transporte de óptima calidad a sus trabajadores en las rutas acostumbradas, en buses que brinden comodidad, seguridad e higiene. En estas mismas condiciones, la Empresa suministrará el transporte entre la Mina y El Paso y viceversa, con la misma frecuencia con la que se hace el recorrido de la Mina a la Loma, Chiriguaná, La Jagua de Ibirico, Bosconia, Becerril, Curumaní y Codazzi.

Queda entendido que el servicio de transporte se colocará también del paradero de buses de la Mina Pribbenow hasta el área del PIT, en buses de las características ya señaladas, siempre y cuando no rompa con las normas de seguridad industrial de la Compañía.

La Empresa ejercerá el control que sea necesario sobre el contratista que suministra el transporte, para que el servicio que está suministrando sea mejorado, de conformidad con las condiciones aquí pactadas.

En las rutas de La Loma a Valledupar y viceversa y en las acostumbradas de Puerto Drummond a Ciénaga y Santa Marta y viceversa, la Empresa suministrará el transporte a los empleados en buses con aire acondicionado, que brinden comodidad, seguridad e higiene.

Parágrafo 1: *La Empresa ejercerá un mayor control sobre los contratistas del transporte de personal, tratando siempre que los buses cumplan con los requisitos para el transporte adecuado, confortable, cómodo y con aire acondicionado. Así mismo, en el caso de la Mina, para la siguiente licitación de transporte se incluirá dentro de los pliegos correspondientes el que los buses cuenten con baño para las rutas La Loma – Valledupar – La Loma.*

Parágrafo 2: *En aras de facilitar las relaciones obrero-patronales así como el acceso de los empleados a los servicios de salud en la Mina, la Empresa establecerá una ruta de transporte diaria desde La Loma hasta la Mina y viceversa, para que los empleados puedan ingresar a las instalaciones mencionadas en su tiempo libre.*

Parágrafo 3: *Los accidentes que sufran los empleados en el transporte que la compañía provee con ocasión a su trabajo serán reportados a la ARL para su investigación. Igualmente, los accidentes que los empleados reporten haber sufrido en el transporte desde o hacia su lugar de trabajo, serán enviados por la Empresa a la ARL para lo de su competencia.*

Parágrafo 4: *A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los contratos de transporte de personal que celebre la Empresa, incluirán una cláusula mediante la cual se obligará al contratista que la fecha de matrícula de los buses no sea superior a cinco (5) años.*

29. AUXILIO DE TRANSPORTE: La Empresa auxiliará a los trabajadores por concepto de transporte en la siguiente forma:

1. Para los trabajadores de la Mina, que al inicio o final de la rotación de trabajo viajen al Atlántico, Bolívar, Sucre o Córdoba por motivos de su residencia en esos Departamentos, con la suma de \$245.000 mensuales.
2. Para los trabajadores de la Mina, que al inicio o final de la rotación de trabajo viajen a la Guajira o Magdalena, por motivos de su residencia en esos Departamentos, con la suma de \$138.000 mensuales.
3. Para los trabajadores del Puerto, que al inicio o final de la rotación de trabajo viajen al Atlántico o Bolívar por motivos de su residencia en esos Departamentos, con la suma de \$138.000 mensuales.
4. Para los trabajadores del Puerto, que al inicio o final de la rotación de trabajo viajen a Sucre o Córdoba, por motivos de su residencia en esos Departamentos, con la suma de \$150.000 mensuales.
5. Para los trabajadores del Puerto o La Mina, que al inicio o final de la rotación de trabajo viajen al interior del país (departamentos fuera de la Costa Atlántica), por

motivos de su residencia en esos Departamentos, con la suma de \$245.000 mensuales.

Para tener derecho a este auxilio, los trabajadores deberán enviar una carta dirigida al Departamento de Recursos Humanos de su sede, en donde indiquen la ciudad en donde residen, la dirección y el teléfono correspondiente.

En caso de existir cambios en la dirección y/o el teléfono, el trabajador deberá comunicarlo por escrito al Departamento de Recursos Humanos de su sede dentro de las 72 horas posteriores al cambio. La Empresa se reserva el derecho de verificar la información suministrada por el trabajador.

30. LABORES OCASIONALES DE EMPLEADOS DEL ÁREA MARINA Y FERROCARRIL: La Empresa brindará apoyo en materia de alimentación, transporte y alojamiento a aquellos empleados del área Marina de Puerto que por motivos de sus funciones requieran desplazarse a otras locaciones fuera del Departamento del Magdalena, siempre y cuando la necesidad de la actividad a realizar así lo requiera. Igualmente, pagará viáticos de \$107.000 diarios o la proporción correspondiente si no permanece el día completo.

Cuando por situaciones de emergencia en la línea férrea, la Empresa requiera que sus empleados de Mina, Puerto ó Ferrocarril, pernocten en sitios que la compañía designe en cercanías del lugar de la emergencia, diferentes a los de su residencia habitual, la empresa brindará apoyo en materia de alimentación, transporte y alojamiento y pagará viáticos de \$107.000 diarios por cada día que deba permanecer alojado en el sitio indicado por la compañía, o la proporción correspondiente si no permanece el día completo, mientras atiende la emergencia.

Cuando se brinde apoyo de alojamiento, no se deberán acomodar más de dos (2) trabajadores por habitación, salvo en los casos en que no haya disponibilidad de habitaciones en el mismo sitio.

31. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA: La Empresa DRUMMOND LTD. incrementará el Fondo actual en \$2,330'000.000 para el primer año de vigencia, \$700'000.000 para el segundo año de vigencia y \$1,000'000.000 para el tercer año de vigencia. Es entendido que los recursos de este fondo se usarán para la adjudicación de los préstamos establecidos en el presente artículo para todos los empleados de rol diario de la Empresa y de rol mensual sindicalizados cubiertos en el campo de aplicación de la presente convención colectiva.

La Empresa se compromete a establecer en el contrato con la fiduciaria los siguientes requisitos mínimos:

1. Que el solicitante tenga tres años o más de antigüedad en la Empresa para el caso de Compra de Vivienda, Construcción de Vivienda o Reestructuración de deudas hipotecarias; y dos o más años de antigüedad para compra de lote o remodelación de vivienda. Se dará

prioridad al de mayor antigüedad en la Empresa y a quienes no hayan recibido préstamos anteriormente.

2. La Empresa dentro del contrato de fiducia, exigirá que los montos de intereses que cobre la fiduciaria por los préstamos que conceda a los trabajadores se calculen así:

- El interés nominal anual de los préstamos será el equivalente al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE para el año calendario inmediatamente anterior a la fecha de aprobación del préstamo.
- En ningún caso, este interés podrá ser inferior al 3,5% anual, ni superior al 6% anual.

3. Que los montos de los préstamos estén distribuidos así:

- a. Para compra de vivienda, hasta \$46'000.000.
- b. Para compra de lotes, hasta \$20'500.000.
- c. Para construcción de vivienda, hasta \$26'500.000.
- d. Para remodelación y arreglos locativos, hasta \$23'000.000.
- e. Para reestructuración de deudas hipotecarias con entidades financieras, hasta \$37'000.000.
- f. Para remodelación, arreglos locativos y construcción de la vivienda del empleado: dirigido a aquellos empleados que hayan culminado de pagar el crédito recibido de este Fondo, hasta \$14'500.000 por una sola vez.

4. Durante el primer año de vigencia, \$100'000.000 se dedicarán a los préstamos establecidos en el literal f del numeral 3 de este artículo, para el segundo año de vigencia la cifra destinada a estos préstamos será de \$50'000.000 y para el tercer año de vigencia la cifra destinada a estos préstamos será de \$50'000.000. Los recursos que se recauden por el pago de las cuotas mensuales de los préstamos concedidos por este concepto serán destinados para el mismo tipo de créditos.

5. Los plazos de amortización de los créditos serán así: para compra de vivienda y reestructuración de deudas hipotecarias: 8 años. Para construcción de vivienda y compra de lotes: 6 años. Para remodelación y arreglos locativos: 3 años.

6. En los casos de los literales d y f del numeral 3 de este artículo, no se exigirá el trámite de la hipoteca de la vivienda.

7. Para el estudio de títulos de los inmuebles materia del préstamo inicialmente se exigirá fotocopia simple de las escrituras requeridas.

La Empresa intervendrá ante la Fiduciaria para que en lo posible se reduzcan los trámites con el fin de agilizar los préstamos. Igualmente, se estudiarán alternativas para que los empleados residentes en la Loma puedan acceder a estos créditos sin tener que presentar las escrituras correspondientes.

La apertura de inscripciones de solicitudes de préstamos se hará anualmente en el mes de mayo de cada año. Los empleados que se hayan inscrito no tendrán necesidad de inscribirse nuevamente para concursar.

La Empresa enviará al sindicato dentro de los 30 días calendario posteriores al cierre de adjudicaciones un listado de las solicitudes que contenga la siguiente información: nombre del empleado, fecha de ingreso, tipo de crédito que solicita y monto del mismo, ingreso promedio del trabajador, total de descuentos, ingreso neto y capacidad de pago de cuota.

Las adjudicaciones de créditos se harán trimestralmente (en marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año) de acuerdo a las disponibilidades de fondos. La Empresa dentro de los 30 días calendario posteriores a la reunión de adjudicaciones enviará al sindicato la siguiente información: fondos disponibles a la fecha de la reunión de adjudicaciones, listado de los empleados cuyas solicitudes fueron negadas indicando la razón de la negativa para cada caso, listado de los empleados a quienes se les adjudicó créditos siguiendo el orden establecido en esta Convención Colectiva de Trabajo y listado de las solicitudes que quedan aplazadas por disponibilidad de fondos.

Los empleados contarán con 4 meses a partir de la fecha de recibida la comunicación de aprobación del crédito para efectuar el trámite correspondiente. En el evento que no lo pueda lograr en el término antes indicado, deberá volver a presentar solicitud de préstamo en el período de inscripciones siguiente.

Igualmente la Empresa entregará a la organización sindical balances semestrales sobre el estado del fondo con cortes a 30 de junio y 31 de diciembre de cada año.

***Parágrafo:** para atender los gastos de escrituración y liberación de hipoteca, al préstamo aprobado se le adicionará la suma de hasta \$1'020.000, suma que se le entregará directamente al trabajador para este propósito.*

32. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES: Este auxilio está cubierto con una póliza de grupo que la Empresa mantendrá con una compañía aseguradora, póliza ésta cuyo cubrimiento mantendrá vigente. El costo de la póliza que cubre este auxilio está cubierto en su totalidad por la Empresa, quedando entendido que el trabajador no tiene que reconocer suma alguna por dicho beneficio.

33. AUXILIO POR MATERNIDAD: Este auxilio está cubierto con una póliza de hospitalización que la Empresa mantendrá con una compañía aseguradora, póliza ésta cuyo cubrimiento mantendrá vigente. El costo de la póliza que cubre este auxilio para el grupo familiar inmediato registrado por el trabajador ante la aseguradora está cubierto en su totalidad por la Empresa, quedando entendido que el trabajador no tiene que reconocer suma alguna por dicho beneficio.

34. AUXILIO EXTRALEGAL POR MUERTE DEL TRABAJADOR: Se mantendrá la póliza de vida grupo incrementando los amparos a los siguientes valores:

Básico de Vida (incluye la muerte por homicidio y suicidio desde el inicio de la vigencia del amparo individual): 24 sueldos mensuales.

Indemnización Adicional por Muerte Accidental y Beneficios por Desmembración (incluye muerte por homicidio): 24 sueldos mensuales.

Ejemplo: en el caso de un empleado cuya muerte por homicidio esté dentro de la vigencia del inicio del amparo individual, recibiría 24 sueldos mensuales por el Amparo Básico de Vida y otros 24 sueldos por la Indemnización Adicional por Muerte por Homicidio para un total de 48 sueldos en este caso.

El costo de la póliza que cubre este auxilio está cubierto en su totalidad por la Empresa, quedando entendido que el trabajador no tiene que reconocer suma alguna por dicho beneficio.

35. ASPECTOS GENERALES DE TRABAJO: La empresa Drummond Ltd. se obliga a cumplir con las normas de seguridad industrial y salud ocupacional y para tal efecto suministrará los elementos necesarios para la protección de los trabajadores, de acuerdo a las labores asignadas y a las normas establecidas sobre higiene y seguridad industrial. Así mismo, facilitará los medios, programas y métodos para prevenir el mayor número de riesgos que puedan sobrevenir con ocasión del trabajo.

Cuando un trabajador tenga una lesión como consecuencia de un accidente durante su jornada de trabajo, la Empresa le entregará copia del reporte de accidente que se le envía a la ARL.

La Empresa Drummond Ltd. prestará todas las garantías que sean necesarias para que el Comité Paritario de Salud Ocupacional desarrolle todas las actividades y programas que la Ley le asigna. En este sentido, la Empresa facilitará a los integrantes del Comité la asistencia a las reuniones que se programen y otorgará durante la jornada de trabajo los permisos remunerados que requieran sus miembros de acuerdo a la reglamentación que el Comité establezca.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional enviará copia de sus actas y sugerencias al Gerente de Sede (Mina, Puerto ó Ferrocarril) según el caso, para que este las evalúe en un tiempo prudencial. Si el Comité considera que la Empresa ha sido renuente a dar respuesta a sus sugerencias, cualquiera de sus miembros podrá acudir a la ARL ó a la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, enviando las copias de las recomendaciones para que procedan de conformidad.

Con el fin de evitar que se corran riesgos de accidentes y en concordancia con las normas de seguridad industrial de la Empresa, no podrán ser operados aquellos equipos de la Empresa que no reúnan las condiciones mínimas de seguridad. En este sentido, la Empresa estudiará las recomendaciones y sugerencias que presente el Comité de Higiene y Seguridad Industrial. La Empresa practicará a sus equipos de operación un mantenimiento adecuado, tratando en lo posible que sus trabajadores laboren en condiciones ambientales de trabajo seguras y eficientes.

Cuando la Empresa representada por el Superintendente del Área o quien haga sus veces, atendiendo observaciones del Departamento de Seguridad Industrial ó el Comité Paritario

de Salud Ocupacional y de acuerdo a la legislación vigente, considere que las condiciones atmosféricas colocan en alto riesgo la seguridad de los trabajadores y equipos, tomará las medidas necesarias para su protección.

La Empresa ubicará sus comedores en el área de operaciones de la mina en sitios estratégicos que permitan un servicio de alimentos en forma adecuada de tal manera que las condiciones de alimentación sean lo más higiénicas posible. Adicionalmente se dará a estas instalaciones el mantenimiento adecuado que permita cumplir con lo anterior. De la misma manera la empresa instalará en los comedores del PIT, generadores eléctricos que permitan el funcionamiento de aires acondicionados e iluminación en estas instalaciones; también colocará tanques que permitan el suministro de agua para que los empleados puedan lavarse las manos antes de ingerir los alimentos.

La Empresa tomará las medidas necesarias para asegurar una protección adecuada con relación a factores externos como la lluvia o el sol, para aquellos empleados que la Empresa considere que así lo necesitan. Para tal efecto, proveerá equipo adecuado de protección (parasoles e impermeables), los cuales serán utilizados dentro de las instalaciones de la Empresa y específicamente durante el tiempo de exposición a estos factores.

La empresa Drummond Ltd. suministrará hielo y agua debidamente tratada para el consumo de sus trabajadores de manera suficiente, salvo caso fortuito. De la misma manera, para aquellos trabajadores que laboran a la intemperie en el cuidado de las motobombas en la Mina, la Empresa colocará un termo con suficiente agua y hielo para el consumo de estos empleados.

La Empresa continuará teniendo reuniones mensuales con las directivas de los sindicatos, con el fin de discutir asuntos relacionados con el bienestar de los empleados y de la Empresa misma, entre los que se pueden mencionar:

- ✓ Elementos de protección de los trabajadores.
- ✓ Estado y mantenimiento de los equipos de la Compañía.
- ✓ Condiciones del trabajo.
- ✓ Funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad Industrial.
- ✓ Estado de las relaciones obrero-patronales.
- ✓ Procedimientos de emergencia en las áreas de operación.
- ✓ Estado de los sistemas de transporte y alimentación de empleados.
- ✓ Estudio de la categoría de operadores múltiples en el área de Loadout.
- ✓ Consideración de alternativas para el transporte en las áreas de Producción en las Minas y la Operación Marina en el Puerto.

Con el fin de atender emergencias que se puedan presentar en el área de la Operación Marina, la Empresa proveerá una camilla especializada en el transporte de pacientes en este tipo de actividades. Igualmente la Empresa conjuntamente con la ARL u otra entidad calificada, analizará los procedimientos para atención de emergencias en la operación marina.

36. DOTACIÓN: La empresa Drummond Ltd. para el personal de Producción suministrará cada cuatro (4) meses (en Enero, Abril y Septiembre) dos (2) camisas, dos (2) pantalones y un (1) par de botas. Para el personal de mantenimiento se suministrará un (1) uniforme adicional en las mismas fechas que al grupo de Producción.

Las botas que se entreguen en cada dotación a los soldadores y técnicos eléctricos deberán ser de material dieléctrico. Esta misma característica deberán tener los guantes que se entreguen a los técnicos eléctricos.

A los soldadores y a los empleados de Mantenimiento de ferrocarril que realicen habitualmente labores de soldadura, se les suministrará una chaqueta de un material impermeable con gorro incorporado una (1) vez por año.

Igualmente, suministrará una (1) esterilla por año, para el personal de Producción y Mantenimiento que operen los diversos equipos de la Compañía.

Cuando por motivos de sus funciones en el trabajo, el uniforme del trabajador adquiera condiciones que pudieren afectar la salud o seguridad del mismo, la Empresa procederá a realizar el cambio respectivo, debiendo el trabajador devolver el uniforme reemplazado.

37. LEGISLACIÓN MARÍTIMA: La Empresa continuará dando cumplimiento a la legislación vigente en Colombia para el área marítima y las operaciones de buceo comercial.

Parágrafo: Adicionalmente a la dotación prevista para los trabajadores del área de Operaciones Marinas, la Empresa suministrará al personal de buzos dos (2) overoles cada seis (6) meses y un (1) traje térmico, un (1) par de botines de neopreno y una (1) capucha de neopreno cada año. Igualmente, para estos mismos trabajadores que por motivo de sus funciones en el trabajo les sea indispensable el uso de máscara de buceo con prescripción de óptica en los visores, la Empresa se la suministrará una sola vez por año.

38. EL EMPLEADOR FRENTE A LA SEGURIDAD SOCIAL: La empresa Drummond Ltd. velará por la seguridad social de sus trabajadores en cumplimiento de las normas y leyes sobre salud y seguridad social.

La Empresa mantendrá una póliza de hospitalización cuyos términos y condiciones serán equivalentes a los vigentes en la póliza actual, sin costo para el trabajador. Dentro de los 60 días anteriores a la renovación del contrato con la aseguradora, la Empresa enviará a la organización sindical copia de los cambios que se pretenden incluir.

La Empresa, en cumplimiento de la legislación vigente (Ley 9/79, Resolución 2400/79, Resolución 2013/86, Resolución 1016/89, Decreto 1295/94 y sus decretos reglamentarios) mantendrá actualizado su Panorama de Factores de Riesgos Ocupacionales e implementará un programa orientado a la prevención y promoción de la salud de los trabajadores. Adicionalmente, la Empresa dará a conocer al Comité Paritario de Salud Ocupacional su Programa de Salud Ocupacional y el Panorama de Riesgos Profesionales lo cual se hará dentro de los seis meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva.

La ARL tendrá participación en el desarrollo de todos estos programas.

La Empresa concederá permiso remunerado, viático y tiquete aéreo para la asistencia del trabajador a la audiencia de evaluación en los procesos de calificación de origen de enfermedad y/o pérdida de capacidad laboral ante la Junta de Calificación Nacional de Invalidez. Este viático tendrá un valor de \$136.170.

39. PROGRAMA DE AYUDA AL TRABAJADOR CON PROBLEMAS DE ALCOHOLISMO Y/O FÁRMACO-DEPENDENCIA:– La Empresa mantendrá para todos los trabajadores el Programa de Ayuda al Trabajador con problemas de alcoholismo y/o fármaco-dependencia. Cualquier trabajador podrá ser incluido voluntariamente en dicho programa.

Parágrafo: La Empresa le comunicará por escrito al trabajador el resultado de la prueba de alcohol y drogas que se le practique. En caso de que la prueba resultare positiva, la empresa dará curso al procedimiento que corresponda según el caso.

40. REUBICACIÓN POR QUEBRANTOS DE SALUD: Cuando por determinación de la EPS ó ARL en que se encuentre afiliado el trabajador y si es necesario reubicarlo como consecuencia de una enfermedad, la Empresa lo reubicará sin desmejoramiento salarial, capacitándolo para su nuevo cargo si fuere necesario.

Las reubicaciones consecuencia de una lesión sufrida en accidente durante la jornada laboral deberán ser avaladas por la ARL.

La Empresa podrá hacer reubicaciones temporales o aplicar restricciones laborales a los trabajadores que hayan sufrido lesiones producto de un accidente de trabajo o enfermedad profesional previo aval de la ARL y consentimiento del trabajador.

Parágrafo 1: En el evento en que por motivos de restricciones médicas determinadas por la EPS ó ARL, diferentes a la de no realizar labores en turno nocturno, la Empresa tome la decisión de reubicar al trabajador en una labor que implique trabajar solo en turnos diurnos, se le reconocerá una bonificación equivalente a los recargos nocturnos que el trabajador deja de percibir por esta decisión, mientras se mantengan dichas circunstancias.

Parágrafo 2: En el evento en que por decisión médica de la EPS, ARL o avaladas por cualquiera de estas se restrinja la jornada laboral de un empleado que implique trabajar ocho (8) horas, la Empresa le programará sus turnos de trabajo en rotación 6x1-5x2 bajo el entendido que en el primer día de esta rotación su jornada iniciará a las 10 am. Para el resto de la rotación su jornada iniciará en el horario habitual. Esta rotación y horarios se mantendrán mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen.

41. AMBULANCIAS PARA TRASLADO DE PACIENTES: La empresa Drummond Ltd. mantendrá dos (2) ambulancias en la Mina Pribbenow, dos (2) ambulancias en la mina El Descanso y otra en las instalaciones del Puerto, provistas de todos los elementos

necesarios y recomendaciones médicas para el traslado de pacientes que considere el CAB sufran de enfermedades o accidentes de trabajo que les imposibilite su traslado por su propio medio. Para tal fin designará un conductor para estos equipos en el lugar y el momento en que sea requerida su utilización. La Empresa definirá la ubicación de estos equipos en un sitio adecuado para la conservación de los mismos de tal forma que se preste una atención oportuna y eficaz.

Cuando se presenten emergencias médicas en los sitios de trabajo que requieran el traslado del paciente fuera de los mismos, la Unidad de Salud de cada sede (Mina o Puerto) evaluará los elementos disponibles para dicho traslado y según su criterio médico tomará las determinaciones del caso. En el caso de la Mina, la Unidad de Salud, analizando las circunstancias de tiempo, modo y lugar, podrá optar por el traslado aéreo del empleado siempre que éste sea viable, remitiéndolo a las instituciones médicas que considere pertinente según cada caso en particular, procurando su pronta recuperación.

***Parágrafo 2:** La segunda ambulancia para la mina El Descanso entrará en operación dentro del primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.*

42. EXÁMENES Y TRATAMIENTOS: La empresa Drummond Ltd. mantendrá profesionales en salud ocupacional para que los empleados durante su jornada hábil de trabajo puedan tener una mejor atención. Este servicio será coordinado por dos médicos contratados por la Compañía.

La empresa Drummond Ltd. practicará a sus trabajadores de acuerdo a la Ley, los exámenes médicos periódicos ocupacionales de conformidad con el Programa de Salud Ocupacional de la Empresa. La Compañía incluirá dentro de los exámenes periódicos a realizar, exámenes de laboratorio para control de los niveles de colesterol y triglicéridos.

Cuando les sean formulados a los trabajadores exámenes o tratamientos por la EPS, ARL ó Médicos de la Empresa y que requieran desplazamientos a otros municipios o ciudades, la Empresa concederá los permisos remunerados que para tal fin se requieran. Queda comprometido el trabajador a demostrar ante la Empresa la incapacidad o el uso del permiso por parte de la EPS ó ARL respectiva.

Para los gastos que demande el traslado del trabajador cuando sea fuera del departamento en donde presta sus servicios, es decir, fuera del Departamento del Cesar para los trabajadores de las Minas y fuera del Departamento del Magdalena para los trabajadores del Puerto, la Empresa lo ayudará con un auxilio de \$139.485 diarios por el tiempo que permanezca en tratamiento. Cuando la gravedad de la enfermedad demande de acompañante, se le suministrará al trabajador una suma igual para compensar los gastos del acompañante.

***Parágrafo. Prótesis por accidente de Trabajo.** En el evento en que como consecuencia de un accidente de trabajo el empleado necesite el uso de una prótesis y la ARL en la que se encuentra afiliado dicho empleado certifique la imposibilidad de suministrarla, la Empresa se encargará de hacerlo.*

43. ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTES DE TRABAJO E INCAPACIDADES: Las incapacidades que decreten las EPS donde se encuentren afiliados los trabajadores, ya sean por enfermedades profesionales, no profesionales o accidentes de trabajo, serán pagadas en los porcentajes que estipule la Ley.

44. RECREACIÓN Y CULTURA: La Empresa Drummond Ltd. patrocinará los eventos deportivos de sus trabajadores y para tales efectos suministrará los implementos necesarios tales como camisetas, pantalonetas, guayos y balones, dependiendo de la disciplina que se vaya a ejecutar, suministrando la inscripción y el arbitraje para los eventos. Para el desarrollo de estos eventos deportivos la Empresa creará un comité de recreación en el cual tendrán participación los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados interesados en la práctica de las diferentes disciplinas deportivas.

Los accidentes deportivos que sufran los empleados en eventos organizados por la Empresa o cuando participen en representación de la misma serán reportados a la ARL para su respectiva investigación.

Parágrafo 1: La Empresa auxiliará al Club Deportivo Sintramienergética con una suma de \$110'000.000 por una sola vez.

Parágrafo 2: El auxilio aquí estipulado para el primer año de vigencia se pagará dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la convención.

45. MEDICAMENTOS PARA ENFERMEDADES DE ALTO COSTO:

La Compañía incluirá dentro de la cobertura de la póliza de hospitalización y cirugía, el suministro temporal de los medicamentos formulados al trabajador y/o su grupo familiar debidamente registrado ante la póliza, para el tratamiento de enfermedades de alto costo, ruinosas o catastróficas, definidas como tal en la legislación colombiana.

Este beneficio tendrá lugar siempre y cuando los medicamentos sean objeto de cobertura de la póliza de hospitalización y cirugía y que además hayan sido prescritos por médicos de la red contratada por la póliza o de la EPS.

La temporalidad de este beneficio será máxima de 3 meses contados a partir de la fecha en que se inicie el suministro de los medicamentos, tiempo en el cual el trabajador deberá adelantar los trámites y solicitudes necesarios para que el sistema de seguridad social asuma esta obligación.

46. PRIMAS EXTRALEGALES:

a. La Empresa concederá una Prima Semestral Extralegal de Junio equivalente a veinticinco (25) días de salario básico con los mismos requisitos y condiciones con que se paga la prima legal de servicios.

b. La Empresa concederá una Prima Extralegal de Navidad equivalente a treinta (30) días de salario básico con los mismos requisitos y condiciones con que se paga la prima legal de servicios.

c. La Empresa concederá una Prima Anual Extralegal de Vacaciones equivalente a veintinueve (29) días de salario básico del trabajador, los cuales se cancelarán conjuntamente con el pago de las vacaciones respectivas. En caso de liquidación del contrato se pagará esta prima proporcionalmente a los períodos de vacaciones pendientes.

47. BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD:

La Empresa reconocerá una bonificación por antigüedad a los empleados, de acuerdo la siguiente tabla:

- a. Al cumplir 3 años de servicio \$370.000.
- b. Al cumplir 5 años de servicio \$610.000.
- c. Al cumplir 8 años de servicio \$975.000.
- d. Al cumplir 10 años de servicio \$1'100.000.
- e. Al cumplir 13 años de servicio \$1'340.000.
- f. Al cumplir 15 años de servicio \$1'650.000.
- g. Al cumplir 20 años de servicio \$2'250.000.

El valor del literal g) se pagará sucesivamente al cumplir 5 años adicionales a los 20 años de servicio.

Estos pagos los hará la empresa en la catorcena siguiente después de haber cumplido la antigüedad respectiva y entró a regir a partir del 1° de junio de 2008.

Los valores de la bonificación establecida en el presente artículo será incrementados para el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE para el año 2013, de igual manera para el tercer año de vigencia se incrementarán en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE para el año 2014.

48. AUMENTO GENERAL DE SALARIOS: La empresa Drummond Ltd. aumentará el salario básico que tuvieron vigentes al 31 de marzo de 2013 a los trabajadores cubiertos por el Campo de Aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo en 5,00%. Este aumento se hará efectivo a partir del 1° de Abril de 2013.

Para el segundo año de vigencia, el aumento se aplicará a todos los trabajadores que cobije el campo de aplicación aquí pactado y será incrementado en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE para el año 2013 más el 1,50%.

Para el tercer año de vigencia, el aumento se aplicará a todos los trabajadores que cobije el campo de aplicación aquí pactado y será incrementado en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE para el año 2014 más el 1,50%.

Los auxilios y viáticos pactados en dinero, con excepción de los que estén pactados para pagarse por una sola vez o en aquellos donde se especifique un acuerdo diferente, serán incrementados para el segundo año de vigencia de esta Convención Colectiva, en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE para el año 2013, de igual manera para el tercer año de vigencia se incrementarán en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE para el año 2014.

49. BONIFICACIÓN POR FIRMA DE CONVENCIÓN: La empresa Drummond Ltd. concederá una bonificación no constitutiva de salario por la firma de la presente convención colectiva, consistente en la suma de \$8'500.000 por una sola vez para los trabajadores que se beneficien de esta Convención Colectiva. Esta bonificación se cancelará dentro de los 30 días posteriores a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

50. RECARGOS NOCTURNOS, TRABAJO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS: A partir de abril 1° de 2004, para efectos de la remuneración del trabajo en día dominical y festivo y recargo nocturno, la Empresa aplicará los recargos establecidos antes de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002.

51. RÉGIMEN INDEMNIZATORIO: En caso de terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador, se aplicará la tabla de indemnizaciones consagrada en el artículo octavo del decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo sexto de la ley 50 de 1990.

Adicionalmente, el valor de la indemnización descrita en este artículo se incrementará en un 37.0%.

52. FONDO DE AHORRO VOLUNTARIO: La Empresa mantendrá el actual Fondo de Ahorros a través de un fondo de pensiones voluntarias legalmente constituido con las siguientes características:

- a. Para los efectos de este Fondo, el empleado podrá aportar hasta el diez por ciento (10%) de su salario básico mensual, siempre y cuando no se afecten los límites de educación, retención o compensación establecidos en la legislación laboral o decretados por autoridad competente.
- b. El empleado informará por escrito a la Empresa en los formatos que se diseñen para ello, el porcentaje de su salario que destinará a este Fondo. Este porcentaje sólo podrá ser modificado semestralmente en los meses de Enero y Julio de cada año, mediante comunicación escrita dirigida al departamento de Recursos Humanos, y recibida por este último dentro de los primeros quince días de los meses de Diciembre y Junio respectivamente.

- c. La Empresa contribuirá con el treinta por ciento (30%) de la suma aportada mensualmente por el trabajador de acuerdo a las condiciones establecidas en los literales anteriores.

El trabajador sólo podrá retirar dinero del Fondo de Ahorros en los siguientes eventos:

1. Cumplidos tres (3) años de permanencia en el Fondo, el empleado podrá solicitar el retiro de todos sus aportes y de las contribuciones de la Empresa, siempre y cuando dichos recursos se destinen exclusivamente a la adquisición de vivienda a amortización de su crédito hipotecario y para ello deberá allegar la información que se solicite con el propósito de demostrar la utilización de los recursos.
2. Los aportes del empleado y las correspondientes contribuciones de la Empresa con sus respectivos rendimientos, podrán ser retirados una vez dichos aportes cumplan cinco (5) años de permanencia en el Fondo.

En el evento en que el empleado decida retirar sus aportes por fuera de los términos aquí establecidos, perderá las contribuciones realizadas por la Empresa sobre los aportes retirados.

En caso de terminación del contrato de trabajo por renuncia o por justa causa, el empleado perderá las contribuciones realizadas por la Empresa que no hayan cumplido cinco (5) años de permanencia en el Fondo, con sus respectivos rendimientos. Si la terminación se da por cualquier otra modalidad (incluyendo terminación por reconocimiento de pensión o fallecimiento del empleado), tendrá derecho a retirar sus ahorros con las respectivas contribuciones de la Empresa y sus rendimientos.

53. VIGENCIA: La vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo será de tres (3) años contados a partir del 1° de Junio de 2013 hasta el 31 de Mayo de 2016.

54. COSTUMBRES Y VIGENCIAS DE DERECHOS: Los capítulos, artículos, literales, numerales, párrafos, párrafos y demás normas que no hayan sido modificadas de la convención colectiva seguirán vigentes, en tal virtud se han transcrito textualmente, quedando incluidas en la nueva Convención Colectiva de Trabajo.

Parágrafo: todos los auxilios, primas extralegales, bonos y demás beneficios económicos pactados en la presente convención no constituyen salario en los términos del artículo 15 de la ley 50 de 1990.

55. IMPOSIBILIDAD DE DOBLE BENEFICIO: Bajo ninguna circunstancia podrá un empleado cubierto por el campo de aplicación de la presente convención colectiva obtener beneficios provenientes de diferentes convenciones colectivas o laudos arbitrales suscritos por la Empresa. Los beneficios tampoco serán acumulables ni concurrentes. Así mismo se entiende que si por cualquier circunstancia un trabajador optara por beneficiarse por un acuerdo colectivo diferente, en ningún caso tendrá derecho a obtener un beneficio colectivo similar, así tenga denominación distinta a la consagrada en el acuerdo colectivo primigenio.

Parágrafo: *Debe entenderse que la aplicación de los artículos 9 literal g) y h), 22 literal d, parágrafo del 25, 28, 31 y 41, abarca todas las convenciones colectivas vigentes y en ningún momento se refieren a beneficios establecidos por cada una de las convenciones suscritas por la empresa. En otras palabras, se trata de beneficios máximos o topes, únicos y globales, no acumulables y que deben entenderse comunes para todas las convenciones colectivas vigentes suscritas por la Empresa.*