

Señores
MAGISTRADOS
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Juez Constitucional (Reparto)
E. S. D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: JAVIER FRANCISCO VELÁSQUEZ DONADO
C.C. No. 84.028.903
ACCIONADO: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA LABORAL –
SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL No. 3;
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ SALA
LABORAL; JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL
DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ.

1

TERCERO A VINCULAR: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED.

JAVIER FRANCISCO VELÁSQUEZ DONADO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 84.028.903, acudo ante usted en solicitud de amparo constitucional establecido en el artículo 86 de la Constitución Política denominada **ACCIÓN DE TUTELA en contra de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA LABORAL – SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL No. 3, TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ SALA LABORAL, JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**, a fin de que sirva autorizar y otorgar el amparo de los derechos fundamentales de la dignidad humana, la vida digna, el mínimo vital, la igualdad, el trabajo, el debido proceso y la seguridad social, consagrados en los artículos 1, 11, 13, 25, 29, 48 y 53 de la misma Carta Política; con fundamento en los siguientes:

I. ALCANCE DE LA PRESENTE ACCIÓN

Lo pretendido es que se amparen mis derechos fundamentales a la dignidad humana, la vida digna, el mínimo vital, la igualdad, el trabajo y el debido proceso, en esa medida se solicita que el Juez Constitucional verifique que el fallo de primera y segunda instancia, así como el de casación, presentan una serie de defectos fácticos y jurídicos insalvables que riñen con la Constitución.

Ello al aplicar indebidamente la disposición del Decreto 2351 de 1965 en el artículo 7 literal B, en relación con los artículos 64, 66 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), en concordancia con los artículos 1, 2, 9, 11, 13 del CST y de los artículos 51, 60 y 61 del CPT y de la SS, con lo cual se ocasionó la vulneración de los derechos ya anteriormente mencionados. Asimismo, la indebida interpretación de los artículos 164, 165, 167 y 176 del CGP, bajo el lineamiento de los artículos 1, 4, 13, 25, 29 y 53 de la Constitución Política. Debido a los manifiestos errores de hecho en que incurrieron los diferentes despachos y como consecuencia de la errónea apreciación de unas pruebas y la falta de apreciación de otras, se ocasionó la vulneración de mis derechos fundamentales anteriormente señalados, por defecto fáctico que motiva la presente acción.

Para sustentar lo anterior, se tiene que al interior del proceso de la demanda ordinaria laboral en las decisiones de primera y especialmente de segunda instancia, el TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ hizo el siguiente análisis y conclusión errada:

- Determinó que no se encontraba acreditado un despido indirecto, por cuanto debí demostrar “la alegación de existencia” de la causa que invocara para dar por terminado el contrato de trabajo, con ocasión de un hecho atribuible al empleador, de lo contrario,

habría renuncia voluntaria.

- Adujo en el sub examine, que brillaba por su ausencia la renuncia motivada presentada, pues en la misiva de terminación del contrato, simplemente anoté mi decisión de renunciar de forma irrevocable, como se observa en el folio 43, por ende, para el togado era claro que “no opera la figura del despido indirecto” sino que se trató de una renuncia voluntaria.
- Por ende, tampoco había lugar a la pretensión subsidiaria de despido sin justa causa.
- ★ Descartó las pruebas que mostraban que era un trabajador de 25 años de permanencia en la empresa, con condecoraciones, sin llamados de atención; a quien por un hecho aislado le inician una investigación disciplinaria, le suspenden en su labor, lo mandan a su lugar de dormitorio (Recordando que se trabaja solos, sin familia, en campamentos); que al tercer día me llaman de la oficina de mi jefe inmediato Luis Fernando Hoyos (él dice que fui por mi propia cuenta) y que preguntando cómo iba la investigación disciplinaria; el mismo jefe (quien testificó en favor de la empresa en el proceso), me dijo que no veía bien ese asunto, que tenía pocas opciones, y ya era esperar a que la empresa tomara la decisión, que podía ser “echarme”, o que yo presentara la renuncia.

Con una condición más que desconocía a esa fecha, que el proceso de investigación disciplinaria NO cumplía con el debido proceso de la convención colectiva, como se probó en el proceso y adelante se muestra. Así que difícilmente me podían “echar”; además, mi jefe directo y la demandada edifican el hecho que fui a la oficina de mi jefe en la mañana y que tuve tiempo de volver a mi cuarto “pensarlo” y volver en la tarde para firmar el “retiro voluntario” impreso en el mismo computador del jefe; cuando la hoja de la liquidación final de las prestaciones laborales tiene hora de impresión en la mañana (10:06:28); pero además de la liquidación, en el mismo momento ya me tenían la aceptación de la renuncia por mi jefe inmediato, sin tener la autorización de los superiores; me tienen también la certificación laboral firmada por el “Centro de Servicios a Empleados” - “Capital Humano”. (Que es una promesa que hacían, si renunciaba no afectaba la hoja de vida, esto último no está probado expresamente, pero sí se deduce de las palabras del testimonio del jefe inmediato Luis Fernando Hoyos).

El testigo **Antonio de la Vega**, quien trabajó en recurso humanos de la empresa demandada, da fe que para presentar una renuncia, de un funcionario de mis calidades, implica tiempo en tomar la decisión de aceptar la renuncia, pues primero lo disuaden que no lo haga, les interesa mantener el personal calificado con la experiencia; pero que cuando lo quieren echar, hacen lo que hicieron; y le tienen todo listo para configurar el retiro voluntario en un mismo momento.

Así que el operador jurídico, deja pasar estas y otras pruebas que adelante se citan y analizan en su verdadero alcance, pero se resaltan estas, para partir del análisis bajo la sana crítica y con base en la experiencia jurídica; experiencia que debe iniciar por cuestionar el trámite expedito con que me aceptan la renuncia, en una compañía de las dimensiones conocidas de miles de trabajadores. Que tener al trabajador aislado por tres días en un campamento, lo llamen o “vaya” a donde el jefe inmediato y le “infunda miedo” frente a la decisión que puede tomar la compañía y le “sugiera inocente y desprevenidamente” o induzca, que tiene la opción de renunciar, a quien llevaba tres días en un cuarto sin hacer nada, solo pensando que va a pasar con mi situación laboral y sabiendo que me encontraba **PERTURBADO** mentalmente según las palabras del testigo Hoyos; pero además, tienen lista la liquidación final laboral en ese mismo momento y la certificación laboral.

Debiendo cuestionar el juez de tutela, como la existencia de la prueba de la hora en que fue impresa la renuncia, la desvirtúa el operador con base en suposiciones, e incurriendo un error en el alcance de la prueba, cambiando lo que dijo el testigo de la empresa, cambiando el sentido de la prueba, modificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar; haciendo decir lo que no corresponde a

las pruebas documentales y no atendiendo la prueba testimonial presentada por el suscrito actor.

- Reseña el tribunal que el actor también aludió, que su retiro fue producto de presión y fuerza por parte del empleador, sin embargo, tal situación no implicaría un despido indirecto, pero que, en todo caso, las pruebas analizadas, no permitían acreditar que hubiesen existido vicios de consentimiento, como lo era, el error, la fuerza o el dolo, pues todos los testigos, salvo el señor LUÍS FERNANDO HOYOS, coincidieron en indicar que no estuvieron presentes en el momento en que el demandante dimitió.

En tal caso el tribunal pasa por alto que justamente los empleadores no dejan testigos de esta conducta, pero que las pruebas recolectadas si dejan ver la conducta de la empresa, como el citado testigo **Antonio de la Vega** quien informó cómo operaba la empresa en casos como estos, o el mismo testigo Luis Fernando Hoyos, que entra en contradicciones insalvables frente a la prueba documental.

Tal certeza tiene la anterior consideración, que basta con escuchar al testigo **ALONSO ENRIQUE MALENCO GUERRERO**, quien explicó cómo era cuando la empresa lo quiere “renunciar”, y cómo es cuándo la persona en verdad renuncia: minuto 22:35 en adelante: **“simplemente el jefe le pide que renuncie y la persona debe renunciar”**, pero cuando la persona “renuncia voluntariamente porque él quiere realmente” debe ir a recursos humanos, el jefe da el consentimiento, **“eso no es de un día para otro”**, **“pero cuando le piden la renuncia ya es diferente”**. Es decir, en nuestro caso, cuando le piden o inducen la renuncia, le tienen todo listo; cuando en verdad se renuncia por voluntad propia, no es un trámite que se resuelva de un día para otro.

- Resaltó el Tribunal que el declarante LUÍS FERNANDO HOYOS (Jefe inmediato que referimos indujo el retiro), aunque dio su opinión personal frente a las resultas de la investigación adelantada, ese sólo hecho no podía entenderse como *“una presión encaminada a obtener la renuncia del demandante”* y *“la hora de impresión de la liquidación no resta credibilidad al dicho del testigo dado que, ante la orfandad probatoria de vicios en el consentimiento, resulta intrascendente que la encartada al momento de la renuncia ya tuviese elaborada o no la liquidación”*.

Como se lee, en lugar de apreciar la prueba bajo el principio de favorabilidad, en beneficio de la parte débil de la relación laboral (El trabajador), el operador **judicial le resta importancia a lo que dijo el testigo Hoyos, como una simple opinión personal, cuando evidentemente si conocía la condición del trabajador: infunde miedo del inminente retiro, y propone que presente la renuncia, a una persona que estaba aislado tres días en un cuarto, sin poder trabajar, pues estaba suspendido, además del estado de perturbación psicológica en el que me encontraba según indica y sabía el señor Hoyos, pero aun así dice que presente la renuncia porque me pueden echar.**

Además, el mismo operador judicial, no analiza lo que el testigo indica que la renuncia fue en la tarde, cuando en verdad fue en la mañana, según la prueba documental, la cual no fue tachada y que muestra la hora real de la impresión: liquidación laboral que muestra fue impresa en la misma mañana.

Pero que el operador prefiere dar credibilidad a la versión parcializada del jefe inmediato que indujo el retiro, declaración que además la toma como una simple opinión, sin ver el todo de las pruebas; testigo que se contradice en su dicho, pero lo claro es que deja ver cuál fue su intención al momento de tener al trabajador en su oficina; desdoblar su voluntad - inducir; para provocar el retiro. Mismo testigo que se contradice al decir que el actor fue en la mañana y volvió en la tarde, cuando es claro que todo sucedió en la mañana, lo tenían todo listo para llevar a cabo el retiro en la mañana, sin opción de retracto.

- Para terminar, expresó el Tribunal que la aparente mala situación económica del actor y que la renuncia haya sido inesperada, no constituían indicio sobre la presión o inducción referida, tampoco el eventual “mal procedimiento de la investigación disciplinaria adelantada”. Como si lo económico no influyera en una decisión de retirarse de una empresa; y si el hecho de no tener un procedimiento disciplinario bien estructurado no implica la imposibilidad de retirar por justa causa a un empleador de 25 años de antigüedad, y por el contrario provoca una indemnización por ese mal actuar, que toda empresa quiere evitar.
- **Del fallo de casación de la Corte Suprema de Justicia y sus defectos fácticos y jurídicos.**

En el fallo de casación que nos ocupa, la Corte refiere que:

“El recurrente afirma, que en el ataque explica dos temáticas, e inicia por tratar de demostrar que no hubo una renuncia libre y voluntaria, sino que fue presionado, para lo cual acude a una narrativa, en la que se lee que: el 29 de febrero de 2012, la demandada «le exige descargos», debido a que el 12 de agosto de 2011, a las 22:15 horas, tuvo que «ingresar de forma irregular a las oficinas de Secretarías y Analistas de Planeación», y el 3 de enero de 2012 a las 22: 12 horas, entró irregularmente a la oficina de archivo, «todo por el afán de sacar el turno que exigía la compañía».”.

Este elemento es cierto, así lo plasmó el suscrito actor en sus descargos ante la empresa, que igual fueron aportados con la demanda. Luego indica la Corte de forma errada, que:

“Posteriormente y con el mismo fin, refiere que presentó su renuncia en horas de la tarde del 9 de marzo de 2012, por ende, no encuentra explicable que la liquidación de acreencias laborales, obrante en los folios 46, 47, 109 y 110, fuera impresa el mismo 9 de marzo, a las 10:06:28 a.m., y no en horas de la tarde, cuando dimitió.”.

La forma como lo redacta y por ende, concluye la Corte, no es cierto ni ajustada a Derecho; según lo probado, el planteamiento es que el sr Hoyos, testigo de la demandada y jefe inmediato del actor, quien firmó la aceptación de renuncia, es quien refiere que el actor fue a su oficina en la mañana a pedir el consejo de cómo iba la investigación, y luego que el jefe le da a entender que NO muy bien, le dice que puede esperar a que la empresa lo eche o que sea el trabajador quien presente la carta de renuncia, **y según el testigo, supuestamente el trabajador va lo piensa y vuelve en la tarde** para imprimir y suscribir en el computador y oficina del jefe la carta de renuncia. Ello con la mala intención del testigo de la empresa y jefe directo del trabajador, de desvirtuar la figura del despido indirecto; mostrando que supuestamente el trabajador tuvo tiempo de pensarlo; **cuando la prueba testimonial es lo que lo delata; pues todo pasó en la mañana, según la fecha de impresión de la liquidación final laboral.**

Así que falla la Corte, porque resulta que quien afirma que la carta de retiro y la posterior liquidación laboral tiene la hora de impresión y entrega en la tarde es su jefe inmediato no el trabajador; pero resulta que el documento lo delata, al mostrar que fue en la mañana el despido, por lo menos la liquidación laboral fue impresa en la mañana; **así que no es coherente la declaración del testigo de la demandada Sr Hoyos, cuando pese que la liquidación laboral estaba previamente impresa en la mañana, indique que el trabajador fue en la tarde a imprimir y firmar en la oficina de dicho jefe inmediato, pero además que diga que fue de forma libre, cuando al trabajador lo han tenido tres días aislado, y luego le dicen que lo van a echar, que lo mejor es que presente la carta de renuncia.**

Por ello, se cae de su propio peso esa versión: que supuestamente el actor tuvo la opción de ir a pensar si presentaba la renuncia o no; como también se cae de su peso el hecho que hayan tenido la liquidación laboral y la certificación laboral lista ese mismo día en la mañana,

pero que la carta la firmó “libremente el trabajador en la tarde” y que ello no diga nada al operador jurídico, como que el retiro ya estaba maquinado por parte del empleador para inducir al trabajador para que lo presentara.

Señala el fallo de casación que:

En los folios 46, 47, 109 y 110, a los que también remite el censor, se encuentra la liquidación, en la que aparece un registro de impresión a las «10:06:28», sin que se aclare si fue en la mañana o en la tarde, sin embargo, si en gracia de simple hipótesis, se asumiera que fue en el horario de oficina, es decir, como lo afirma el accionante, a las 10:06:28 a.m., la carta de dimisión no tiene hora de entrega al empleador, como para colegir, a partir de estas documentales, que la liquidación fue elaborada con anterioridad.

5

Nuevamente yerra la Corte; porque el testigo de la empresa y jefe que acepta la renuncia del trabajador, sr Hoyos, es quien afirma que el trabajador fue en la mañana a pedirle el buen consejo (El infortunado buen consejo pedido a su jefe inmediato con quien había trabajado por años, es decir, con todo respeto al operador jurídico: el buen consejo del “abogado del diablo”).

Pero lo importante es que es el sr Hoyos quien afirma que la carta de retiro se imprime y firma en la tarde, NO el trabajador, ni puede deducirse de la carta que no tiene la hora impresa, como para hacerle decir que fue impresa y entregada antes de imprimirse la liquidación laboral.

Pues es el testigo de la empresa que da la hora de entrega de la carta, al decir que fue en la tarde; pero que la Corte crea un hecho que no es cierto.

Es el testigo que se contradice, al indicar que el trabajador entrega la carta de renuncia en la tarde y en ese momento le aceptan la renuncia, le entregan su liquidación y certificación laboral; cuando la hora de impresión de la liquidación laboral lo delata que fue en la mañana y la Corte acomoda la prueba como si la renuncia haya sido presentada antes de haber impreso la liquidación, haciéndole decir a la carta de retiro algo que no otorga.

Pues si la carta de “retiro” o “renuncia” no tiene hora de entrega, pero es el testigo de la empresa quien dice que fue en la tarde, como porque la Corte acomodo lo que la carta no muestra; ello, sólo para no ver la Corte que la hora de impresión de la liquidación y la contradicciones del testigo de la empresa los delata: La carta de renuncia no tiene hora de entrega, es el testigo Hoyos quien afirma que la carta fue entregada en la tarde; pero la liquidación final laboral ya la tenían impresa en la mañana.

Así que no es que la carta de dimisión al no tener hora de entrega al empleador, haya podido ser entregada en la mañana, como mal lo concluye la Corte; pues el mismo testigo de la demandada es quien afirma que fue en la tarde; pero la Corte infortunadamente acomodó un hecho inexistente; que la carta pudo haber sido entrega en otro horario, pudo haber sido entregada antes del momento en que se imprimió la liquidación laboral; cuando está visto de forma fehaciente que no fue así.

De modo que, según el dicho del testigo Hoyos; o primero imprimen la liquidación laboral y luego aceptan la supuesta “renuncia” o es un mismo momento en que el jefe coge al accionante y lo induce a firmar la carta de renuncia y le tiene todo listo para aceptar el retiro. En los dos casos se observa que ya habían maquinado esa opción, por ello tienen lista la liquidación laboral y hasta la certificación laboral que debía ser firmada por otra dependencia, pero que fue entregada también en ese mismo momento, según el dicho del testigo Hoyos; en los dos casos, edifica la tesis del despido indirecto por inducción del empleador al trabajador para que presentara la carta de renuncia de

forma “aparentemente voluntaria”, acorde a los postulados jurisprudenciales de la misma Corte Suprema de Justicia que más adelante se cita.

Pero aun así, en nuestro caso caso la Corte refiere en el fallo que nos ocupa:

“Para abundar en razones y aún si se aceptara, como lo determinó el ad quem, que la renuncia se radicó en horas de la tarde y la liquidación fue elaborada en la mañana, de estos sucesos no deviene constreñimiento ni perturbación psicológica tendiente a doblegar la voluntad del trabajador, tampoco, que el empleador condujera la elaboración de la carta de retiro. Además, ni siquiera una eventual elaboración temprana de la liquidación, llegaría a ser un indicio del vicio del consentimiento, por tanto queda en el plano de una simple suposición del recurrente.

(...)

Si al igual que el juez de segundo grado, hipotéticamente se asumiera que hubo falencias en el trámite disciplinario, de nuevo la tesis del libelista divaga en suposiciones, pues no existe un hilo conductor que permita llegar a la conclusión que defiende, según la cual, hubo constreñimiento para su renuncia.”

Acá toma fuerza el hecho que la empresa demandada desarrolla el despido, pero que la Corte fácilmente y sin argumentación en contra, lo despacha bajo la tesis de suposiciones; Postura de la Corte que es contrario a lo probado.

- ★ Pues se ha explicado con suficiente ilustración que el conocer del estado de ánimo del trabajador: “perturbado por la investigación”, investigación viciada, y que el Jefe inmediato le indujera en el retiro, tienen una correlación; pero que además el mismo jefe inmediato se contradiga en su dicho, y que la corte no le dé valor probatorio, a lo que evidentemente muestra la prueba, es un defecto insalvable.
- ★ Pues como no considerar que acorde se tiene probado, se inicia la investigación disciplinaria por hechos que habían sucedido en tiempo anterior, así que bajo la convención colectiva - art. 101 folio 217, la empresa inicia tal investigación a destiempo, faltando al debido proceso, por ende ya **no tendría efectos adversos al trabajador**; es decir, la investigación estaba viciada. De modo que el buen consejo del “abogado del diablo” - del sr Hoyos, sobre la pregunta de cómo iba la investigación, le responde que no muy bien, y luego le dice que la empresa podría tomar la opción de retirarlo o que presentara la renuncia, sumado a que la empresa sabía que me encontraba “perturbado” por la investigación disciplinaria, según las palabras del propio Hoyos; **NO ES UNA SUPOSICIÓN**. Sumado a lo que pretendió la empresa en su defensa, decir que el trabajador vino a su jefe a pedir el consejo en la mañana y en la tarde firmó la carta de renuncia; cuando la prueba documental prueba otra cosa, no son simples suposiciones.

Así que, si la investigación no tenía la opción de concluir con el retiro; ¿por qué el jefe inmediato le dice que sí, y le da ese “buen consejo” de presentar la renuncia? ¿Esto se queda en la mera suposición o en reglas de la experiencia del operador jurídico?; El simple silogismo lógico bajo la sana crítica, daban la razón.

Pero además, le da ese buen consejo a quien se encontraba ¡perturbado!, el mismo testigo lo dice así:

“(…) por temas de seguridad y **a raíz de la investigación**”, **la compañía lo mantuvo en su casa en el campamento.**” a renglón seguido el mismo sr Hoyos se pregunta y se responde: “¿y por qué? Porque una persona que se encuentre manejando un camión y que esté

¡perturbada! da como resultado un posible accidente, “entonces en el cerrejón cuidamos por el bienestar de las personas” (Escuchar minuto 20:25 a 21:00 de su declaración).

Si la empresa y el testigo (siendo el jefe inmediato) eran conscientes que estaba PERTURBADO por esa investigación, que de por si estaba viciada, como ¿por qué me dice que la empresa podía echarme al concluir la investigación?, lo cual por obvias razones manchaba la hoja de vida; y porque “ingenuamente” me da la opción de que me retire, a quien está perturbado por una investigación disciplinaria; y confidencialmente me acepta la renuncia con copia al grupo de centro de servicios a empleados H. de V. - capital humano de la empresa y en el mismo momento me da una certificación laboral del mismo grupo. Acá si suponemos que H de V, es hoja de vida; pero lo cierto es que va con copia a recursos humanos o Capital Humano.

Lo cual es claro que mi jefe directo me prometió no dañar mi hoja de vida y por ello la anotación al final de la hoja de aceptación de la renuncia “con copia a la oficina de capital humano”, para dar confianza que no quedaría el supuesto “inminente despido”, que de por si no podía suceder, por lo ya dicho, **estaba viciada la investigación disciplinaria**; pero además, de inmediato me da la carta de certificación laboral de la oficina de capital humano. Esto de la promesa de no manchar la hoja de vida que es mi afirmación y que queda apenas una conjetura bajo el silogismo lógico, y se queda en la escena de una suposición; **pero lo cierto es que, el testigo jefe directo del trabajador es quien afirma que estaba perturbado, que por eso estaba en el campamento aislado, no me tenían trabajando “porque una persona perturbada manejando camiones es un potencial accidente”.**

Pero resulta que el trabajador era supervisor de turno, no conductor, según la misma certificación laboral que entregan ese día, anexa a la demanda; otra mentira del testigo Hoyos para acomodar su defensa; así que, cuál era la verdadera intención de tenerme aislado; ¿perturbar aún más? Esto sí es una conjetura. PERO LO QUE SÍ ES CIERTO, ES QUE LA EMPRESA SABÍA QUE EL TRABAJADOR ESTABA PERTURBADO, sea por la simple investigación, sea porque además de ello me tuviesen aislado, **pero igual estaba perturbado, es decir, fácilmente influenciable, como para decirme tres días después de tenerme aislado, que presentara la renuncia, porque en la viciada investigación lo iban a echar.**

Finaliza la Corte indica que los testigos no se observaron, porque no se desvirtuó con prueba calificada la violación del fallo a la norma que permita por técnica continuar el análisis de testigos. Pero ya vimos que el fallo que se ataca si tenía serios e insalvables defectos fácticos; así que, sí era posible analizar el alcance de la declaración de los testigos; que si bien no estaban presentes, si permiten ver además del modus operandi de la empresa, el hecho que el trabajador no estaba en condición de presentar una renuncia, por la situación económica, que luego del despido indirecto no era que tuviera otro empleo, pues tardé casi seis meses en conseguir uno nuevo. La empresa tiene ese actuar, ese modus operandi, para deshacerse de sus empleados que por los años de trabajo, ya han disminuido, como es normal, su fuerza funcional, que ya les estorba, pero que echarlos implica una alta indemnización, así que lo mejor es inducir la renuncia.

Todo ello se suma al hecho que la situación sería distinta, si la investigación disciplinaria no hubiese estado viciada; y que la observación de los exámenes de desempeño, permiten vislumbrar que soy una persona trabajadora, honesta y responsable, que se había hecho de una buena reputación, reconocido como un trabajador ideal; como para ser despedido por un mal entendido, por el mismo hecho de estar buscando las formas de sacar adelante con éxito mi turno.

- ❖ Por lo tanto, es posible iniciar con el análisis del defecto jurídico: Recordando que para que una persona pueda obligarse, requiere que su decisión sea voluntaria, libre de vicios. Art. 1502 numeral 2, CC. Siendo los vicios del consentimiento: el error, la fuerza

o el dolo; art. 1508 ídem.

El error de hecho sobre la calidad del objeto; art. 1511 CC; vicia el consentimiento, cuando una persona cree comprar plata; pero en verdad le venden otro metal semejante pero no igual: Como cuando me venden la idea que renunciar es oro; pero en verdad en una hojalata, pues al final la empresa no tenía la posibilidad de echarme, como para que yo tomara una decisión de esas.

- Un vicio que tiene mayor relevancia en nuestro caso, es el denominado “la *fuerza*”, que se da no sólo por la coerción con violencia física; así está establecido en el artículo 1513 del Código Civil, el cual señala:

La fuerza no vicia el consentimiento **sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.**

El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento.

Fíjese que se habla de todo acto que infunde temor de verse expuesto a un mal irreparable y grave: En mi caso, el temor del trabajador con buen desempeño, con familia y obligaciones a cargo, según narraron los testigos; “perturbado” por el temor de ser despedido por una investigación disciplinaria; con el temor de salir con una anotación negativa en la hoja de vida, de las que nunca tuvo durante más de veinticinco años de trabajo; con el temor que la anotación disminuía la posibilidad de conseguir empleo; a quien la empresa tuvo aislado por unos días, porque por la investigación que le seguían en contra, sabían que estaba perturbado, y como “conductor podría ocasionar un accidente”, cuando ni siquiera que tenía ese cargo, pues era supervisor; a quien el jefe inmediato da la opción de: o salir “echado” o salir por “voluntad propia”.

Siendo una persona que pasaba por una difícil situación económica, y que me destaqué como un buen trabajador, y ante la amenaza de un proceso disciplinario laboral, que no brindaba las garantías legales pues estaba viciado y aun así lo estaban adelantando, sumado a la difícil situación laboral que vivió el Estado colombiano durante el año 2012, frente al desempleo, el cual tenía una tasa del 10.4%¹, resulta ser una situación gravosa para aquellas personas con antecedentes penales o en este caso, disciplinarios.

Pero como si fuera poco, me hacen firmar todo al mismo momento, sin posibilidad de poder allegar alguna causa diferente a la de renunciar, sin poder allegar el retracto de la misma, antes de la aceptación del retiro por la empresa.

Así entonces, cualquier persona en su sano juicio, (aplicando la teoría del hombre medio o del buen padre de familia como lo menciona el Código Civil), ¿habría realizado la misma acción? Para responder a ello, debe considerarse que la norma exige “en su sano juicio”; **no perturbada**, como en nuestro caso lo afirmó y conocía el mismo testigo Hoyos.

- ✓ **La anterior conducta de las empresas, ha sido estudiado por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1352 de 2020, en donde señala:**

(...) la renuncia inducida o sugerida, corresponde a aquella decisión que en apariencia es libre y espontánea por parte del trabajador, pero que en realidad al

¹ DANE (31 de enero de 2013). Boletín de prensa: Principales indicadores del mercado laboral, Diciembre de 2012. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ech_dic12.pdf

tomarla estuvo viciado su consentimiento. De ahí que, cuando se está en presencia de este evento **no se exige que en la terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar, pero sí tiene el deber de demostrar que su voluntad estuvo viciada por la conducta asumida por el empleador**" (p. 33)²

Para aclarar la diferencia entre las figuras de la renuncia inducida o sugerida y el despido indirecto, es pertinente citar la sentencia CSJ SL, 6 abr. 2001, rad. 13648, en donde sobre el particular la Corte dijo:

"Debe precisarse inicialmente, ante la evidente confusión del Tribunal, que los conceptos "renuncia inducida o sugerida" y el "despido indirecto o auto despido", son totalmente independientes y con caracteres bien definidos.

En el primero de los eventos señalados, la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). **No se requiere, en este caso, que a la terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.**

En cambio, el auto despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.

En ambos casos, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia (p. 33 – 34)³

Así que se pueden observar los siguientes yerros por parte de los diferentes operadores judiciales:

1. Defecto sustantivo: Indebida interpretación del artículo 7 literal B núm. 2 del decreto 2351 de 1965, en relación con los artículos 64, 66 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), del art. 280 del CGP. En cuanto que el retiro voluntario debe ser eso: voluntario, libre de vicios.

² Corte Suprema de Justicia. (20 de abril de 2020). Sentencia SL 1352-2020 Rad. 56004. [Dolly Amparo Caguasango Villota].

³ Ibidem.

2. Defecto fáctico: No como diferencia en la sana apreciación de la prueba; sino como errores producto de hacer decir a unas pruebas lo que no es, dejar de valorar otras pruebas; más los ostensibles, flagrantes, manifiestos e irrazonables errores en la valoración probatoria, producto de un proceder incorrecto; con “la entidad suficiente para tener ‘incidencia directa’, ‘trascendencia fundamental’ y ‘repercusión sustancial’ en la decisión”. Como lo tiene sentado la Corte Constitucional.

II. HECHOS

1. (Yo) JAVIER FRANCISCO VELÁSQUEZ DONADO, laboré en la empresa CARBONES DEL CERREJON LIMITED, desempeñando como último cargo el de **SUPERVISOR DE PRIMERA LÍNEA**.
2. Que la vinculación se produjo desde el 03 de diciembre de 1986 al 09 de marzo de 2012, la cual duró exactamente 25 años, 3 meses y 6 días.
3. Durante la vinculación citada en la empresa, me desempeñé con honradez, rectitud, eficacia y superación de las expectativas requeridas por la empresa, acorde a las pruebas aportadas al proceso, al tener reconocimientos por mi buen desempeño.
4. Que para cumplir las metas requeridas en la empresa por mi parte, justamente emplee un gran esfuerzo de trabajo bajo presión.
5. Ello implicaba trabajos nocturnos, en horas extras, dominicales y festivos.
6. Que dentro de las horas extraordinarias o nocturnas, no siempre contaba con todo el personal o materiales, del cual requería para la articulación del trabajo.
7. Que por lo anterior, y en aras de cumplir las metas, era necesario entrar a las oficinas de mis compañeros, y algunos casos, existía un “código de entrada” para poder ingresar a las mismas. Así entonces, en varias oportunidades tuve que entrar a las oficinas aledañas o contiguas, para obtener la información necesaria y con el objetivo de cumplir con las metas fijadas.
8. Que según requerimiento del **29 de febrero de 2012** del señor LUIS FERNANDO HOYOS, SUPERVISOR de “camiones mecánicos. Departamento de mantenimiento” de la compañía Cerrejón, Mina Albania, la Guajira, en **el mes de agosto de 2011** se reportó la pérdida de una cámara fotográfica de las oficinas de mantenimiento.
9. Indica el citado requerimiento del 29 de febrero de 2012, que el **día 13 de agosto de 2011** se revisaron los videos de las cámaras de seguridad instaladas en el Edificio Administrativo de Mantenimiento, ubicado en la Mina y se “constató” que el 12 de agosto de 2011 a las 22:15 horas el suscrito había ingresado de forma irregular a las oficinas de las secretarías y de los analistas de planeación, indicando que es el “recinto donde se perdió la cámara de fotografía mencionada”, de donde salí presuntamente “con algunos elementos en mis manos” así mismo, que el día 3 de enero de 2012 a las 22:12 horas, ingresé de nuevo, supuestamente, “de forma irregular a la oficina de archivo”, que también queda en el “Edificio Administrativo de Mantenimiento”.
10. No siendo cierto la conjetura que se puede tener de lo anterior, que yo haya sido el que saque la cámara, pues los “elementos” que se veían eran planos y documentos propios del trabajo. Además, en el comunicado del 29 de febrero de 2012, no se precisa cuándo fue la pérdida de la cámara de fotografía, dado que apenas señala que le fue puesto en conocimiento al jefe de área el 13 de agosto de 2011.
11. En la mencionada comunicación del 29 de febrero de 2012, se me requiere para que “a más tardar el día 06 de marzo de 2012 dé mis explicaciones o rinda descargos por escrito” por los hechos allí narrados.
12. De la misma manera, se indica que una vez superada la etapa de los descargos, la empresa debía comunicar la decisión que en derecho corresponde.
13. Sin embargo, la anterior, nunca fue comunicado, pese que el 06 de marzo de 2012 presenté por escrito mis descargos, los cuales fueron recibidos por el mismo señor LUÍS FERNANDO HOYOS.

14. Que el suceso del supuesto “ingreso irregular” a las oficinas Secretarías y Analistas por mi parte, fue el 12 de agosto de 2011, y que se me presenta el día 29 de febrero de 2012, con el comunicado del señor LUÍS FERNANDO HOYOS. Superando los tiempos de la Convención Colectiva art. 101
15. Que el día 09 de marzo de 2012, el señor LUÍS FERNANDO HOYOS me citó en su oficina, sin embargo él ha referido en declaración al proceso que fui yo por mi propia cuenta y riesgo.
16. Situación anterior que se queda en la palabra de él contra la mía, lo que no puede refutar la empresa ni debió hacerlo el operador judicial como lo hizo, ya que el testigo Hoyos lo declaró, es que ese día me dijo que la empresa me iba a “echar” por los hechos anteriormente narrados y que lo mejor era presentar la carta de renuncia; cuando la renuncia ya estaba maquinada, ello bajo un elemento que si bien no lo dijo en su declaración, sí es fácil de concluir por cómo me entrega en el mismo momento la certificación laboral, la liquidación y la carta de aceptación con copia a capital humano, para que llegara primero mi carta antes que el despido, que: “a efectos que no se me cerraran las puertas en otras empresas”, por aquello de recomendaciones laborales, por cuanto la empresa estaba dispuesta a “dejar pasar el tema y no imponer tal anotación en la hoja de vida”.
17. Recordando que llevaba tres días suspendido y en el campamento de la empresa, solo, sin tener con quien desahogarme; pensando sólo en el despido, en cómo tener otro trabajo si me echaban, cómo mantener a la familia.
18. Así que pedirme que renuncie, se constituye como **una inducción a la renuncia**.
19. Así entonces, al no estar pensando razonadamente, en palabras del testigo de la empresa sr Hoyos, por estar “perturbado” por la investigación disciplinaria, y ante la probable situación de un despido deshonesto y sin recomendaciones, además de encontrarme desde el computador de **mi jefe inmediato**, señor LUIS FERNANDO HOYOS, con su “respiración en mi espalda”, redacté una carta de renuncia invocando como justificación “motivos personales”.
20. Lo cual no se aleja de la realidad, pues el temor ocasionado por el despido deshonesto, en una sociedad en que el desempleo abunda y más para una persona de edad casi de 50 años, ocasionan que no se tomen las reflexiones necesarias para dirimir cuál era la mejor opción; menos estando “perturbado” por esa investigación y por los “buenos consejos” que me daba mi querido jefe: que presentará la carta de renuncia.
21. Tan irregular fue el proceso, que una vez impresa la carta de renuncia, desde la oficina del señor LUÍS FERNANDO HOYOS, **se me requirió firmar ante él, en donde el mismo la aceptó, sin que esto tuviese un estudio por parte de talento humano**.
22. De la misma manera, ya se tenían preparadas tanto la certificación laboral de servicios prestados como la liquidación final por los mismos, reiterando que: **“ninguno de estos procedimientos fue estudiado en un tiempo prudente, sino que ya se sabía cómo iba a resultar el hecho de poder influenciar a una persona “perturbada” con tres días de aislamiento supuestamente preventivo**.
23. Fíjese que fueron tres días entre la petición de descargos, la presentación de los mismos y el tiempo del retiro; en el que me tienen aislado; desconociendo que la investigación disciplinaria no había cumplido con los presupuestos de la convención colectiva; y menos que me aplicaba, por derecho a la igualdad.
24. Por todo lo anterior, se presentó demanda ordinaria laboral, la cual fue admitida el día 28 de abril de 2014, por el juzgado TREINTA Y SEIS laboral del Circuito de Bogotá.
25. El día 30 de junio de 2015, el juzgado TREINTA Y SEIS laboral del Circuito de Bogotá, profirió sentencia absolviendo a la demandada.
26. Por lo anterior, se interpuso recurso de apelación.
27. El Tribunal Superior de Bogotá – Sala Laboral, al conocer del proceso, mediante sentencia del 09 de febrero de 2016, confirmó la sentencia de primera instancia.
28. Por lo tanto, se interpuso el recurso extraordinario de casación para resolver el asunto en cuestión, en búsqueda de justicia.
29. Así entonces, la Sala de Descongestión No. 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, profirió sentencia el día 15 de julio de 2020, no casando la sentencia, **manteniendo la afectación a mi derecho al debido proceso, a la**

legislación procesal y al derecho a la igualdad.

30. Como Magistrada ponente, dra JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO quien según la página de la misma Corte Suprema refiere que “Ejerció de manera independiente la profesión por más de 30 años como abogada consultora, asesora y litigante”; “ha sido asesora y litigante en la empresa privada”. Destacándose por ser una mujer: íntegra, brillante en su profesión, inteligente, versada en el área laboral y elocuente en su actuar, pero eso sí, patronalista en su línea de estudio; que con todo respeto, quiérase o no, 30 años defendiendo la empresa privada, no son fáciles de cambiar en el chip; lo que hace entender por qué el alcance parcializado, desviado de las pruebas o la falta de apreciación de otras.

III. PROBLEMAS JURÍDICOS

Le corresponde al juez de tutela resolver los siguientes problemas jurídicos.

1. Determinar si, el operador jurídico incurrió en un defecto fáctico, cuando, pese a que se puso de presente que no era cierto como dijo el testigo de la demandada el sr Hoyos (mi jefe inmediato y quien me aceptó la renuncia), que fui en la mañana y luego que me dio la “opción” de renunciar, “me fui, lo pensé y volví en la tarde a presentar la renuncia”, dado que la liquidación final laboral fue impresa en la mañana 10:06:28; la Corte dice que la carta de renuncia pudo ser radicada en la mañana, porque no tiene hora de entrega; pero es el mismo testigo de la demandada quien reseña que fue en la tarde, lo cual es contradictorio con la hora de impresión de la liquidación laboral en la mañana.
2. Pero fíjese que es la Corte la que basa su conjetura sobre suposiciones, además, le hace decir a la prueba un hecho no cierto; dejando de apreciar lo dicho por el testigo de la empresa contrastando con la prueba documental; pues al final refiere que todo pudo ser en la mañana, pero que eso no dice nada de la posible inducción por error o fuerza.
3. Pero no analiza el porqué de la contradicción del testigo Sr Hoyos.
4. Considerar en vía de tutela, si el no analizar la declaración del testigo de la empresa, jefe inmediato del trabajador, cuando dice que: “al trabajador lo tenían aislado porque estaba **perturbado** por la investigación disciplinaria”, no es un elemento inequívoco que la empresa sabía de la condición mental del trabajador, y que por ende sabía que era fácilmente influenciable.
5. Considerar el juez de tutela si erró el Tribunal y la Corte, en el alcance de la prueba, pues si el jefe inmediato a sabiendas de la condición del trabajador de estar “perturbado” por la investigación disciplinaria, y que el mismo jefe en su declaración, permite ver que se aprovecha de la misma, y lo pone ante un temor inminente de verse expuesto de un mal irremediable: ser “echado” con la anotación en su hoja de vida, sin empleo y reduciendo la posibilidad de conseguir uno nuevo por dicha anotación; dándome una salida que supuestamente no me afectaría: presentar la renuncia, **no es forzar el retiro o como mínimo inducir el retiro**; pero que aun así el operador judicial lo ve muy normal.
6. Considerar si erró el operador jurídico frente al alcance que tiene el hecho que la investigación disciplinaria no se haya iniciado dentro de los términos de la Convención Colectiva y si la misma le aplicaba al actor; si la empresa debía ser conocedora de la falla en los tiempos que tenía para dicha investigación, acorde a la Convención que le regía.
7. Concluir el juez de tutela si los errores enrostrados a lo largo de la tutela, son de una naturaleza tal, que influyeron en el fallo, que de no haber existido, las resultas serían otras; pues el operador pudo, bajo todas y cada una de las pruebas, tomar esta premisa de despido forzado o como mínimo inducido; ello acorde al silogismo lógico como “forma fundamental del argumento en la **lógica** formal”, y especialmente bajo apremios de sana crítica. Esto es:

- i. Tiene incidencia que la empresa es la que negocia con sus trabajadores la convención, debe saber aplicarla, para que no le genere sanciones, e inicia una investigación disciplinaria a destiempo respecto a dicha convención, es decir, estaba viciada; situación de ilegalidad de los términos que la empresa no negó en la contestación de la demanda, al hecho 55;
- ii. Aún así tiene al trabajador aislado, generando lo que la experiencia y la lógica implica estar aislado a expectativas de una investigación;
- iii. La empresa además sabía que el trabajador estaba “perturbado” por esa investigación, ello implica sin equívocos que sabía que era influenciable;
- iv. Los testigos (ANTONIO DE LA VEGA y ALONSO ENRIQUE MALENCO GUERRERO) refieren que cuando la empresa quiere “echar”, le solicita la carta de renuncia al trabajador y tiene para ello todo listo el mismo día, pero cuando se presenta una renuncia en verdad voluntaria, la misma no se aprueba ni siquiera de un día para otro;
- v. El jefe directo, pese a saber que el trabajador estaba “perturbado” me da malas expectativas de una investigación disciplinaria, que de por sí se encontraba viciada; (Contradiéndose al afirmar que yo era camionero, y que por ello me tenían aislado al ser un peligro por estar perturbado por la investigación, cuando en realidad era supervisor de turno y no manejaba camiones); ello para justificar que no era para perturbarme aún más, esto es una simple conjetura que igual se puede descartar, y las resultas serán las mismas: La fuerza o inducción al despido; pues sabía que estaba perturbado y me da el “buen consejo”.
- vi. El jefe directo bajo el contexto anterior, me pone en un temor inminente de ser echado, y me ofrece una salida, que presente la renuncia;
- vii. El jefe directo tiene todo listo el mismo día en que presenté la renuncia: El computador para la “redacción” de la renuncia en su presencia, la aceptación a la misma con anotación en la hoja de vida de ser una renuncia “voluntaria”, la liquidación final, pese que depende de saber qué haberes me habían pagado antes, y lista la certificación laboral firmada por otra dependencia;
- viii. El jefe inmediato se contradice en su dicho, en cuanto menciona que fui en la mañana y volví en la tarde, luego de “pensarlo”; cuando la prueba de la liquidación laboral me da la razón, de que todo fue en un mismo momento, en la mañana 10:06:28 (No puede ser noche, porque ninguna de las partes ha referido algún momento de ese día de noche); o por lo menos, la hora en la mañana impresa en la liquidación permite analizar y dar la razón que todo estaba preparado por la empresa para forzar o inducir el retiro;
- ix. Los testigos refieren que era un buen trabajador, que no estaba en condiciones económicas de renunciar, además, que apenas seis meses después conseguí empleo; pero aun así, de 25 años de antigüedad y sin investigaciones adicionales previas, presenté una supuesta renuncia luego de estar aislado y que mi jefe inmediato me infunde el temor del despido y me da - induce la solución de renunciar.
- x. Que la demandada, además de sus dos testigos (LUIS FERNANDO HOYOS y ANTONIO DE LA VEGA), no haya aportado prueba adicional, que permita establecer que el actor estaba en su sano juicio y consciente de los serios y fundados motivos para ser despedido, que motivará presentar por su voluntad la renuncia; por ejemplo, porque no anexar la prueba del famoso video, con el cual en la carta que le requieren para descargos, sugieren entre líneas que el actor fue quien se llevó la cámara fotográfica, cuando me dicen que en meses anteriores hubo un hurto de una cámara fotográfica y que revisados los videos de los días anteriores a ese momento el trabajador llevaba elementos, y no documentos como indique en su momento en verdad llevaba.

Pero esa prueba no fue aportada al proceso, para mostrar al operador los serios e infundados motivos que tenía de ser despedido, y desvirtuar así la fuerza o la inducción al retiro o retiro indirecto o por parte del empleador.

En tal sentido, si bajo la carga dinámica de la prueba, las partes deben aportar las pruebas que estén en mejor condición de aportar, cómo porque no aportar aquellas que evidenciaban el porqué de la presunta decisión voluntaria y no forzada o inducida del empleador y como es que el operador jurídico no analiza este elemento; como tampoco lo hizo con todos los anteriores.

Bajo todo lo anterior, verificar el Juez de tutela, cómo con apenas algunas de las pruebas antes citadas, era posible concluir que hubo un “acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta a un mal irreparable y grave”; o como mínimo una inducción al error, para motivar el retiro - despido indirecto o inducción al retiro.

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

★ La entidad CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, ha vulnerado mis derechos fundamentales consagrados en los artículos 1, 11, 13, 25, 29, 48 y 53 de la Constitución Política de Colombia, así como de la Convención Americana de los Derechos Humanos, artículos 4, 5, 8, 11, 24 y 25, en el Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales en el artículo 7.

De la misma manera, ha ocasionado la afectación de los siguientes derechos procesales y sustanciales

- Artículos 127 y siguientes del C.S.T los cuales determinan los salarios, sus elementos y forma de pago, a quien se hace el pago y salario básico para prestaciones.
- Art. 158 del CST que establece la jornada de trabajo.
- Art. 28 de la Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 64 del CST., que indica el valor de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa.
- Art. 29 de la ley 789 de 2008 que modificó el art. 65 del CST., el cual indica la indemnización por el no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo.
- Artículo 167 del Código General del Proceso.
- Las demás normas concordantes

CIRCUNSTANCIAS DE AFECTACIÓN AL DEBIDO PROCESO.

En el caso que nos ocupa, claramente se observa la negligencia realizada por la entidad CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, por cuanto no garantizó los medios idóneos para el desarrollo de mi derecho de defensa al interior de mi proceso disciplinario, y la posterior “renuncia”, pero que los operadores jurídicos no dieron ese alcance, pese que se determinó lo siguiente:

1. Que haya tenido que realizar “mi carta de renuncia” desde el computador de quien era mi jefe inmediato.
2. Que haya tenido que firmar “mi carta de renuncia” en presencia de mi jefe inmediato.
3. Que se conocía sobre la perturbación psicológica y aun así se aceptó la carta de renuncia, previo un escenario de temor de ser despedido.
4. Que se imprimiera primero la liquidación laboral, o que se tuviera todo en el mismo momento de firmar la carta de renuncia.
5. De haberse realizado una verdadera conducta ilícita por el hurto de una cámara, se debió haber realizado una denuncia con la prueba del famoso video, para recuperar

dicho objeto y no que se ignorara así de fácil, pues es un deber ciudadano informar a las autoridades dichos ilícitos. Como mínimo aportar la prueba al proceso laboral, para mostrar los fundados motivos que fuera echado, y que por ello tuve que presentar la carta de renuncia.

Lo anterior, se encontró manifiestamente aceptado por la empresa, por cuanto no negó las circunstancias de tiempo y lugar de las actuaciones realizadas, así entonces, los diferentes jueces de primera y segunda instancia, así como la Corte Suprema de Justicia, inobservaron dichas situaciones que vulneran el derecho al debido proceso, derecho a la defensa, derecho a la igualdad material.

LA FALTA DE APLICACIÓN DEL IN DUBIO PRO OPERARIO y de LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD.

Estos principios se encuentran consagrados en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual específicamente expresa:

ARTÍCULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Así como en el artículo 53 constitucional.

Es entonces, que observando al interior del proceso, se determina que existen una considerable cantidad de pruebas que permiten obtener la veracidad de hechos sobre mi calidad como trabajador de la empresa, de la misma manera, se ha reseñado por los diferentes testigos que fui un trabajador ejemplar, y estaba atravesando una situación muy angustiada por la investigación disciplinaria, lo que sin lugar a dudas conllevó a encontrar en mi ser, una perturbación psicológica en la cual no era posible razonar adecuadamente y ser fácilmente influenciable.

Así entonces, debido a la considerable cantidad de pruebas en mi favor por mis calidades laborales, se encuentra que los diferentes despachos erraron en su apreciación, pues estas debieron ser apreciadas en conjunto, tal y como lo señala el artículo 176 de la Ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso).

ARTÍCULO 176. APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS. Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos. El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.

Así entonces, la falta de apreciación de las otras pruebas ya reseñadas arriba, entre ellas los reconocimientos, en su conjunto los testimonios y la prueba documental, permiten dar la lucidez respecto a lo buen trabajador que fui, la situación de PERTURBACIÓN por la que me encontré y la sevicia de la empresa en contra del suscrito trabajador.

Configurándose así una efectiva violación frente al proceso como fue realizado, es necesario se tomen en mayor consideración las pruebas que aporté durante el proceso ordinario laboral, y con ello se garantice una efectividad en el derecho al debido proceso.

Donde se considera además, que se afectó mi derecho fundamental al debido proceso durante el “procedimiento disciplinario” cursado en mi contra, por cuanto el señor LUIS FERNANDO HOYOS como mi jefe inmediato, en aquél entonces, resultaba encontrarse como un “representante del empleador” según la definición del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual expresa:

ARTÍCULO 32. REPRESENTANTES DEL {EMPLEADOR}. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son representantes del {empleador} y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

*a) **Las que ejerzan funciones de dirección o administración**, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};*

b) Los intermediarios. (Negrillas fuera de texto)

Por lo tanto, el supuesto “consejo” de renunciar porque de todas maneras “**me iban a echar**” por **supuestamente** haber hurtado una cámara de fotografía, resulta ser una clara violación al derecho al debido proceso, por cuanto:

16

1. El señor LUÍS FERNANDO HOYOS, ejercía funciones de administración y dirección, así que resultaba ser un representante del empleador, así que lo que él dijera tendría consecuencias tan o igual de graves que las del representante legal de la empresa.
2. Al haber realizado los descargos, se habría decidido el despido sin tomar en cuenta las garantías correspondientes del proceso disciplinario, como lo era que:

- a) El juez no puede ser también parte en el proceso y menos no podía ser el mismo jefe inmediato;
- b) Caducidad de la acción, según el art. 101 de la convención colectiva

Es entonces, que se justifica la afectación a mi voluntad, por el uso de la fuerza psicológica en que se me afectaría mi reputación como un buen trabajador y que con ello se estableciera indefinidamente mi condición como desempleado, la cual resulta ser constante en la sociedad colombiana.

De la misma manera se recuerda, que el proceso disciplinario surgió por la pérdida - hurto - de una cámara, sin embargo, esta misma situación no se llevó a cabo mediante una denuncia, pues si la empresa tuvo la sagacidad de aprovechar dicha situación de PERTURBACIÓN, ¿por qué no desarrolló entonces la denuncia sobre el hurto de la cámara también?

Este cuestionamiento surge por el mismo desarrollo del artículo 67 del Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004) el cual señala:

ARTÍCULO 67. DEBER DE DENUNCIAR. Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio. El servidor público que conozca de la comisión de un delito que deba investigarse de oficio, iniciará sin tardanza la investigación si tuviere competencia para ello; en caso contrario, pondrá inmediatamente el hecho en conocimiento ante la autoridad competente.

Consagrado entonces como un deber de toda persona, el mismo jefe directo, o la oficina de talento humano hubiesen podido interponer el denuncia en búsqueda de la obtención de la cámara, pero finalmente no se realizó, y dicha actuación quedó al parecer archivada, porque la empresa en ningún momento durante el proceso allegó los videos que supuestamente quería hacer valer en el proceso disciplinario. Por lo anterior, surgen considerables dudas sobre el proceso que se estaba llevando, además de la circunstancia en la que me dispusieron de PERTURBACIÓN.

Por lo tanto, se llega a la conclusión, que la entidad, sí tenía la intención de despedirme, pero no bajo las correspondientes normas sustanciales y procesales, por cuanto de haber accionado la denuncia y con ello movilizándolo a la jurisdicción ordinaria - penal, no habrían logrado probar dicha circunstancia del hurto y por lo tanto habrían incurrido en falsa denuncia.

Entonces, al haberme generado esa cantidad de estrés, con capacidad de PERTURBAR mi razonamiento lógico, lograron obtener la solución que buscaban, que proyectara mi carta de renuncia.

Ahora, que si la investigación no fue en contra de mi persona por el hurto de la cámara, sino por ponerme en riesgo y por ende afectar la seguridad industrial al saltar en la forma como se hizo para obtener los documentos requeridos para el turno que tenía que sacar esa noche, tal situación no era una causal para despedirme, pues apenas sería una primera anotación en mi hoja de vida, que debió ser solucionado con un llamado de atención; no con el despido que infundo el jefe directo sr Hoyos.

DE LA PROTECCIÓN LABORAL Y LA INEFICACIA DE LA RENUNCIA LABORAL DEL TRABAJADOR POR COACCIÓN DEL EMPLEADOR.

17

Sobre el tema de la protección laboral y la ineficacia de la renuncia laboral del trabajador por coacción del empleador, tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional han tenido oportunidad de pronunciarse, en donde se muestra que en el caso por conocer, fue tal la sevicia del despido indirecto y la estrategia para no dar opción alguna a reclamación por retractación o acto similar, que la empresa demandada por intermedio del señor LUIS FERNANDO HOYOS, supervisor de camiones mecánicos, departamento de mantenimiento” de la compañía CERREJÓN, MINA ALBANIA, LA GUAJIRA, ejerció tal coerción y presión psicológica, para que no tuviera opción distinta que firmar la supuesta carta de renuncia “voluntaria” al empleo; que no fue otra cosa que el despido sin justa causa por parte del empleador, llamado por nuestra jurisprudencia como “despido indirecto”.

En la misma fecha y momento el empleador le entrega la aceptación a la renuncia y la liquidación de sus prestaciones laborales que en sentir de la empresa adeudaba, sin incluir la sanción por despido sin justa causa – despido indirecto; empresa que por lo visto conoce bien nuestra legislación, sin embargo, olvida que los jueces como intérpretes de la ley, pueden proferir fallos acorde a las circunstancias de tiempo, modo, lugar, acorde a fenómenos sociales, sociológicos, económicos y políticos, en pro de salvaguardar el trabajo como modo de dignificar al hombre, que bajo el artículo 25 Constitucional, cuenta con especial protección. Es así que pasa por alto que esa presión, artificios ejercidos sobre mí, no tienen otra connotación distinta que la que en buena hora ha desarrollado la jurisprudencia, bajo la denominación del despido indirecto, en otras oportunidades por estabilidad laboral reforzada, atendiendo a ciertos parámetros. Pero que los fallos que nos ocupan no lo valoraron de esa forma, por los defectos imputados.

La Corte Constitucional, entre otras consideraciones sobre este tema ha señalado lo siguiente:

“1.4. Ahora bien, la Corte ha tenido contadas oportunidades para pronunciarse sobre la estabilidad laboral reforzada de los sujetos constitucionalmente protegidos que presentan renuncia al empleo, no obstante, ha especificado con respecto a este modo de terminación del contrato lo siguiente:

*(...) la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su **voluntad para terminar el contrato**, es decir, **debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica**. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor tiene consecuencias de validez jurídica, **pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión**; pues lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual.*

Por consiguiente, en el anterior contexto, cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su posibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador (...).

*De lo anterior surge que, en el campo de la estabilidad laboral reforzada es constitucionalmente aceptable la terminación del contrato de trabajo cuando el trabajador renuncia a su empleo, **siempre que la dimisión sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad**. La renuncia al empleo así presentada, en aplicación del principio de subsidiariedad, impide que el asunto sea estudiado por el juez constitucional y por tanto habrá que declararse improcedente la acción de tutela que se persiga bajo los anteriores supuestos. (Negritas fuera de texto)⁴*

El anterior estudio sobre la estabilidad laboral reforzada, permite considerar que en el caso resulta evidente que la “dimisión” no fue de una forma “espontánea, libre de coacción” ni mucho menos fue “producto de la voluntad”; por cuanto, como quedó establecido, fue la coerción y presión psicológica la que motivó e influyó la renuncia por mi parte, con una sevicia tal que en el mismo momento la empresa ya tenía aceptación a la renuncia, a fin de no dar opción a retractación alguna; siendo evidente que tal postura no es otra que la configuración justamente del despido indirecto; que hace ineficaz la renuncia.

*“Se entiende como despido indirecto, cuando el empleador obliga al trabajador a renunciar. Cuando una empresa quiere despedir un empleado sin que exista una justa causa para ello hace lo necesario para **“convencer”** al empleado de que renuncie, y en algunos casos de forma más expresa lo obliga a renunciar.*

El obligar a un trabajador a renunciar, de probarse constituye un despido indirecto y naturalmente injustificado, lo que obliga a la empresa a pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

Los empleadores pueden recurrir a un sin número de estrategias para obligar al trabajador a pasar su carta de renuncia, desde acoso laboral, hasta el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, como salario, horarios de trabajo, etc.”⁵

Así entonces también se puede observar la sentencia del 30 de julio de 2003, de la Corte Suprema de Justicia que señala:

En este orden de ideas, aun omitiéndose los insalvables errores enunciados el cargo no debe prosperar, por cuanto la censura olvida los reconocidos efectos que la ley ha otorgado y que el desarrollo jurisprudencial ha reconocido al despido injusto y a la renuncia provocada; pues en dicho caso, al contrario de lo que expone la impugnante, no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación; en consecuencia, al haberse establecido la existencia del despido indirecto, cuestión sobre la cual no cabe discusión alguna, y entendiéndose que con éste se causan los mismos efectos que con el despido injustificado, asiste al ex empleado el derecho de recibir la pensión sanción por cumplirse los requisitos que estableció el artículo 8 de la ley 171 de 1961, vigente al momento del rompimiento del vínculo laboral⁶

De la misma manera, se pone de presente lo señalado en la demanda y probado:

⁴ Corte constitucional. (15 de junio de 2020). Sentencia T 457. Exp. T 2538693. [MP. Luís Ernesto Vargas Silva].

⁵ Gerencie. Despido indirecto. Recuperado de: <http://www.gerencia.com/despido-indirecto.html>.

⁶ Corte Suprema de Justicia. (30 de julio de 2003). Sentencia SL 20517. [MP. Isaura Vargas Díaz].

En fecha 09 de marzo de 2012, el jefe inmediato me cita en las horas de la mañana; en palabras del jefe inmediato: el trabajador va a su oficina en horas de la mañana y vuelve en la tarde a suscribir la carta de renuncia. Lo cierto es que de la documental arrimada al plenario (la que no fue tachada por la accionada) evidencia que la liquidación de las prestaciones laborales del actor, fue impresa el mismo 09 de marzo de 2012 **en horas de la mañana a las 10:06:28 am y NO en la tarde**, de lo que se colige que el hecho expuesto de que todo fue maquinado por la empresa, sí era cierto, pero que ni el juzgado, ni el Tribunal, ni siquiera la Sala de la Corte Suprema de Justicia, le dieron un valor probatorio relevante, sino le dieron una valoración vana o fútil.

Pues los diferentes despachos lo comprendieron como que nada dice que la liquidación la tuviese lista la empresa el mismo día que se me citó o que en voces del jefe inmediato supuestamente acudí a su oficina por mis propios medios y que además; **tal liquidación tuviera la hora de la mañana, cuando el empleador dice que la renuncia la presenta el trabajador en la tarde, liquidación que lleva consigo la necesidad que hayan dado la orden de tenerla lista, y de elementos matemáticos ajustados acorde a pagos anteriores, así como la necesidad de verificar la hoja de vida del actor y la nómina por lo menos de lo corrido del año, para determinar fechas de pago de vacaciones, monto del IBL para proyectar prima, cesantías, bonificaciones, etc.**

De modo que la liquidación no pudo hacerse en 5 minutos, sino que debió existir con anterioridad la orden de tener lista tal liquidación, pero para el Tribunal el hecho de tener tal liquidación el mismo día que firmé la renuncia, resulta ser una mera casualidad, o por lo menos no le imprime o no quiso imprimir la trascendencia que tenía, como era el hecho que la necesidad de retirarme era inminente, de lo cual no interesó que fuera un trabajador ejemplar, uno de los mejores como se señaló en los reconocimientos, y que llevará más de 25 años en la empresa (Bueno esto pudo ser un motivo más del despido).

De la misma manera, se ha debido valorar en conjunto la carta de renuncia y la declaración del Sr. Hoyos, esto debido a que señaló un punto importante respecto a las cartas de aceptación de renuncia que tiene la entidad:

*“Porque uno tiene ya, ahí: las cartas, los modelos de cartas, **simplemente cambia nombres y acepta**, porque no es sólo una sola persona que se retira, porque como es una empresa grande se retiran muchas personas, **entonces uno ya tiene varios modelos ahí, y uno acepta (...)**” (declaración, minuto 16:30 - 16:56)*

Que contrastado con lo que indicaron los testigos, no es ese el actuar normal de la empresa; no el procedimiento cuando alguien en verdad renuncia voluntariamente, es el mecanismo cuando lo retiran voluntariamente. No existió un debido proceso al momento del retiro, haciendo énfasis en la PERTURBACIÓN que se tuvo en ese momento debe tenerse en cuenta esto a mí favor.

V. REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIA JUDICIAL.

VI.

Cuando la conducta derivada de una decisión judicial atenta o vulnera un derecho fundamental, es posible interponer la acción de tutela para que esta pueda dirimir eficazmente el ilícito que se está cometiendo, así entonces la sentencia C 590 de 2005 de la Corte Constitucional señala los requisitos:

1. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional: Que la apreciación de las pruebas debe ser en conjunto y no de manera separada, por cuanto existiendo tantas pruebas en mi favor, aun así se han inobservado mis derechos.
2. Que se hayan agotado todos los medios-ordinarios y extraordinarios- defensa judicial:

En efecto fueron agotados por cuanto se interpuso la demanda ordinaria laboral y se presentó el recurso extraordinario de casación.

- 3. Que se cumpla el requisito de la inmediatez: A la fecha no han pasado más de seis meses desde la ejecutoria del fallo.
- 4. Cuando se trate de una irregularidad procesal: Adelante se analiza este elemento.
- 5. Identificación razonable de los hechos que generaron la vulneración: Los mismos han sido plasmados en el presente.
- 6. No tratarse de sentencias sobre tutelas: Se trata de una acción de demanda ordinaria laboral y un recurso extraordinario de casación.

Materializando lo anterior en el siguiente recuadro:

Requisito General:	Situación cumplida en nuestro caso:
1. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional.	Las providencias cuestionadas afectan al art. 29 de la C. Política, establecido como el derecho fundamental al debido proceso - en este caso por el incumplimiento a las reglas del artículo 176 del Código General del Proceso porque no se realizó un estudio en conjunto de las pruebas entre los testimonios realizados y las documentales aportadas.
2. Que se hayan agotado todos los medios - ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable. (...)	Fueron llevados a cabo, desde la primera y segunda instancia, como la aplicación del recurso extraordinario de casación, lo cual faculta el ejercicio de la acción de tutela contra providencia judicial.
3. Que se cumpla el requisito de la inmediatez (...)	Debido a que no han transcurrido los 6 meses de plazo para interponer esta acción.
4. Cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora. (...)	No es el fondo de ataque; pero se resalta que los diferentes despachos no realizaron el estudio en conjunto de las pruebas, ni motivaron el fallo acorde a ellas y a lo pedido.

5. Que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible. (...)	En el respectivo acápite se identifican los hechos que generan la vulneración de los derechos a la dignidad humana, a la vida digna, a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y a la seguridad jurídica.
6. Que no se trate de sentencias de tutela. (...)	En efecto, no se busca atacar a decisiones de tutela, sino a las decisiones interpuestas por la demanda ordinaria laboral, la apelación y el recurso extraordinario de casación.

★ REQUISITOS ESPECIALES

→ CONFIGURACIÓN DE LOS REQUISITOS ESPECIALES:

Para poder interponer la acción de tutela contra providencia judicial, es necesario que se cumpla con un requisito especial, la sentencia C 599 del 2005 de la Corte Constitucional, señala los siguientes:

Con el fin de preservar la seguridad jurídica y respetar la independencia de los funcionarios que administran justicia, la jurisprudencia constitucional ha establecido la necesidad de examinar si la decisión judicial cuestionada está afectada por (i) un defecto orgánico; (ii) un defecto sustantivo; (iii) un defecto procedimental; (iv) un defecto fáctico; (v) un error inducido, (vi) una decisión sin motivación. (vii) Un desconocimiento del precedente constitucional y/o, (viii) una violación directa de la Constitución".

Requisitos que se encuentran más que cumplidos en el presente, y por ello se procede a instaurar la acción de tutela tal como se precisaron en los hechos anunciados y que en extenso se identificó al inicio de la presente, y que se referencia a continuación:

1. **DEFECTO PROCEDIMENTAL ABSOLUTO** - Frente al alcance de los arts. 13 y 29 constitucional y el art. 176 del CGP:

Se presenta este yerro, al dejar de aplicar el alcance de la igualdad material en el debido proceso, por cuanto es posible para los jueces como directores del proceso y como garantes de los derechos fundamentales de las partes en el mismo, que realicen una apreciación de las pruebas en conjunto, pues estos tienen dicho deber conforme al artículo 176 del Código General del Proceso, debido a que no se pueden dejar llevar por la apreciación de una sola prueba ignorando otras que puedan controvertirla. Menos aún crear pruebas o hacer decir lo que la prueba no señala.

Lo anterior es importante, porque ninguno de los despachos estudió las contradicciones de la declaración realizada por el Sr. Hoyos; así entonces, dicha situación y las pruebas que aportó la entidad se podrían observar como fraude a resolución judicial o falso testimonio y falsedad; pues siendo el Sr. HOYOS, la otra persona que únicamente estuvo en el momento de los hechos de haber “radicado la carta de renuncia”, debería saber que su computador y su

impresora guardan un registro, siendo entonces que si la declaración del Sr HOYOS resulta encontrarse con errores, pues las demás pruebas aportadas lo delatan.

Así entonces, corresponde una correcta e importante decisión por parte del despacho, por cuanto se protegería a la luz de la Constitución Política y del Bloque de Constitucional en tratados internacionales como la Convención Americana de los Derechos Humanos o el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que a pesar que existe una línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia frente al deber de probar, también es necesario mantener incólume las garantías de protección a quienes se encuentran en desventaja sobre otro, el principio y derecho de igualdad material. Donde la empresa si quiera demostró los fundados motivos que el trabajador tenía para presentar la carta de renuncia, ni se opuso al hecho 55 que la investigación disciplinaria estaba viciada, por no iniciarse en el término de ley.

2. DEFECTO FÁCTICO

El precedente defecto, resulta debido a que el fundamento con el que el juez falló, se encuentra lleno de errores, pues la misma circunstancia de no realizar un estudio en conjunto de las pruebas, crear la prueba, hacer decir lo que no es, tomar extractos de una prueba para hacerlo decir a otra, y el valorar su decisión en algunas de ellas de forma subjetiva, no permiten que el mismo logre avizorar cuál era el objeto de la controversia y por lo tanto resulte fallando en contra de mis pretensiones.

Así entonces, el defecto fáctico resulta ser contraproducente para la misma administración de justicia, por cuanto es la misma la que termina afectando mis derechos tanto fundamentales como sustanciales, situación que no debe ser ocasionada en un Estado Social de Derecho el cual tiene en el preámbulo, en los dos primeros artículos y el artículo 209 de la Constitución los principios del mismo, así como un considerable número de derechos fundamentales y convencionales que imponen cierta cantidad de deberes al Estado en pro de su población y del amparo al trabajo como medio de dignificación del hombre; pero que ante el ultraje probado de la empresa, se perdió el deber ser del derecho laboral.

VII. DEL CASO EN CONCRETO

Trabajé en la entidad CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED desde el 03 de diciembre de 1986 al 09 de marzo de 2012, así entonces después de haber laborado por 25 años, 3 meses y 6 días y haber obtenido diferentes reconocimientos por las labores realizadas, la entidad decide hacer una investigación disciplinaria en mí contra, presuntamente por haber hurtado una cámara fotográfica, o en su defecto por haber faltado a los protocolos de seguridad laboral; sin realizar los debidos trámites para garantizar mi derecho a la defensa y al debido proceso.

Después de más de 25 años de labores desempeñadas ante la entidad, se me requirió en la oficina de mi jefe inmediato para que le hiciera llegar mi carta de renuncia, por cuanto él, el señor LUÍS FERNANDO HOYOS, me indujo a “redactarla”, sin que se hubiese dado cumplimiento total al debido proceso en los descargos presentados el día 06 de marzo de 2012 y faltando a la misma Convención Colectiva - art. 101.

Ante la grave situación de desempleo que ha aquejado al Estado colombiano, una tacha en la hoja de vida, resulta ser una sentencia casi condenatoria a encontrarse en desempleo indefinidamente, por lo tanto, al encontrarme solo en una oficina con él, previo tres días de tener “una gota cayendo en mi cabeza” al ser dejado sin trabajo y solo en el campamento de la compañía, luego de sugestionarme en cuanto me iban a echar sin ninguna referencia positiva, “accedí” (con afectación a mi voluntad) de “realizar” mi carta de renuncia, la cual además de ser redactada en forma muy distinta a los descargos presentados, esta fue “redactada” e impresa desde la misma oficina de mi jefe inmediato, lo cual permite entrever

que hubo constreñimiento o inducción a la renuncia, configurando un despido indirecto o una inducción a la renuncia. **Pero que se corrobora porque el jefe que me despide en su declaración da fe de tal situación.**

Debido a los argumentos de los diferentes despachos, se me insistía en aportar más pruebas que permitieran dar valor a lo manifestado, entre ellas, se expresó en su momento que la carta de renuncia debía contener “todos los cargos por los cuales estaba renunciando” cosa que se encuentra en la imposibilidad de controvertir, por cuanto al tener a mi jefe superior al lado, encontrándome en su computador e imprimiendo en su misma oficina, no era posible realizar alguna modificación a una carta de renuncia que simple y llanamente justifica la misma como: “motivos personales” pues dicha situación en nada escapa a la realidad entonces, por cuanto sí se afectó mi voluntad, ocasionando así un vicio en el consentimiento, al no encontrarse en un lugar diferente, con argumentos coherentes que permitieran de esa manera entender el porqué de una renuncia que jamás habría ocurrido, al haber estado en otras condiciones.

De la misma manera, que el mismo Sr. HOYOS señala que la misma entidad ya tiene sus modelos de cartas de aceptación de renuncia, pero además, tenía la liquidación final, la certificación laboral que hacen otras dependencias.

Con la máxima del Derecho “nadie está obligado a lo imposible” los jueces debieron haber tenido en cuenta que al momento de los hechos de la entrega de una carta de renuncia, me encontraba en la oficina de mi jefe inmediato y que las pruebas que allegué resultan ser más que evidentes para mostrar cómo hubo una fuerza una impresión de perjuicio o como mínimo una inducción; sin que la empresa probara su dicho: que el trabajador tenía serios motivos fundados para renunciar luego de 25 años de arduo trabajo en la misma empresa.

Por lo anterior, resulta en que efectivamente se configuró el defecto fáctico en las diferentes decisiones tomadas por los despachos, por cuanto se inobservó la prueba, se creó otra, se hizo decir en otra, sin el análisis en conjunto de las pruebas que se aportaron en el proceso; siendo fundamentales tanto las fechas señaladas por el computador y la impresora cuando se realizaron las correspondientes impresiones de la liquidación laboral, así como la declaración realizada por el Sr. HOYOS, por cuanto es fácil observar cómo el mismo resulta estar en contradicción tanto con sus propias declaraciones como las que se logran probar con las documentales; y con los testigos del suscrito actor.

De la misma manera, puede generarse la mala fe del Sr. HOYOS o en este caso de la misma empresa, por cuanto ACEPTAN la carta de renuncia de una persona que saben que se encuentra PERTURBADA, en donde su razonamiento no es lógico y menos tranquilo, así que las actuaciones que llegase a ocasionar como la misma carta de renuncia no deben tener validez y con ello me enfoco en que el aislamiento, la investigación disciplinaria, y la “recomendación” realizada, pueden afectar a cualquier persona, en especial a alguien que es inocente.

De la misma manera, se encuentra que el proceso disciplinario estuvo plagado de vicios por cuanto no se realizó con base en los términos de la Convención Colectiva y con ello debe generarse el incumplimiento de la entidad con un triunfo laboral que se había llegado con esa convención, pues esto, lo que demuestra es una vulneración flagrante al derecho del debido proceso, resultando en una considerable afectación a las garantías que se debieron haber tenido en cuenta

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos anteriormente señalados, se pretende ordenar a la accionada y proteger los derechos fundamentales vulnerados y/o amenazados; en la cual respetuosamente solicito que funja como juez constitucional así:

1. Tutelar los derechos fundamentales a la dignidad humana, la vida digna, el mínimo vital, la igualdad, el trabajo, el debido proceso y la seguridad social.
2. Declarar la existencia de la figura del despido indirecto o de la inducción a la terminación sin justa causa, cual fuere la más favorable.
3. Condenar a la entidad a pagarme el valor de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002 por no haberse cancelado a la terminación del contrato los salarios y prestaciones debidos.
4. Condene a la entidad a pagarme la indemnización correspondiente a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa con intereses de mora o en su defecto, debidamente indexado, acordé al parágrafo transitorio del artículo 64 del código sustantivo del trabajo incluido por el artículo 28 de la ley 789 de 2002.
5. Las demás disposiciones que a bien tenga el juez Constitucional; entre ellas dejar sin efecto los fallos acusados, ordenar emitir uno nuevo en derecho.

VIII. PRUEBAS Y ANEXOS.

Para que obren en el expediente me permito hacerle entrega de las siguientes pruebas.

1. Copia simple de la cédula de ciudadanía.
2. Copia de la demanda y sus anexos, entre ellos:
 - a) Entrevista seguimiento del 11 de agosto de 1998; que indica que mi procedimiento es sobresaliente en todo.
 - b) Copia del reconocimiento del entrenamiento en Peoria Illinois – EEUU.
 - c) Comunicado del 24 de enero de 2005, en la cual me informan que por mi desempeño me asignan “temporalmente las funciones de Supervisor Encargado en el grupo de la Superintendencia de Acarreos”, durante el periodo “24 de enero de 2005 al 28 de abril de 2005”.
 - d) Comunicado del 13 de mayo de 2005, en la cual me informan que por mi desempeño me asignan “temporalmente las funciones de Supervisor Encargado en el grupo de la Superintendencia de Acarreos”, durante el periodo “29 de abril de 2005 al 24 de julio de 2005”.
3. Copia del requerimiento del 29 de febrero de 2012, suscrito por el señor LUIS FERNANDO HOYOS, del departamento de mantenimiento de camiones mecánicos de la demandada, en el que se solicita al actor los descargos por el presunto hecho de haber ingresado de forma irregular a una de las instalaciones de la empresa, indicando que en una de esas entradas se perdió una cámara fotográfica.
4. Copia del escrito de descargos del 06 de marzo de 2012, recibido por el mismo señor LUIS FERNANDO HOYOS, en el que el actor informa sobre el porqué de la necesidad de ingresar en las dos oportunidades a las instalaciones contiguas a la oficina del actor.
5. Copia de la liquidación de las prestaciones laborales por pagar al actor por parte de la demandada con fecha de impresión el día 09 de marzo de 2012 con la hora de **10:06:28 a.m.**
6. Copia de la carta de “renuncia voluntaria” presentada el día 09 de marzo de 2012.
7. Copia de la certificación de tiempo de servicio del actor con la compañía demandada con fecha del 09 de marzo de 2012.
8. Copia de la Convención Laboral vigente para el año 2012 señalando el artículo 101 sobre las investigaciones disciplinarias.

9. Sentencias:

a) Fallo de primera instancia:

<https://drive.google.com/file/d/1en9wCP1TFsD9-rAdEjv8PlsT8tzEjvTp/view?usp=sharing>

b) Fallo de segunda instancia.

<https://drive.google.com/file/d/1QSuFsglV9BsFCrfetbPCuuDnYRWQAJUX/view?usp=sharing>

c) Fallo de casación.

10. Link testimonios practicados por despacho comisorio de:

- LUÍS FERNANDO HOYOS
- ANTONIO DE LA VEGA
- ALONSO ENRIQUE MARENCO GUERRERO

https://drive.google.com/file/d/1UktLCZQf5s-gaV14vv9Uq_Eyp19C0y8C/view?usp=sharing

- ALAIS PETIT ROSADO
- DIMAS AMAYA MEDINA

https://drive.google.com/file/d/1MCkIKQNGP-GHy_z6CNmHBxi2TobyW24H/view?usp=sharing

➤ PRUEBA TRASLADADA:

Solicitar el envío del expediente completo ante esta corporación, para que de esa manera se pueda realizar el estudio detallado de los hechos y pruebas presentados anteriormente.

NOTIFICACIONES:

Indico como lugar de notificaciones los siguientes.

Al accionante en la Calle 8 # 21 – 38 de Valledupar. Celular: 3234203679; correo electrónico: escallon.r3g@gmail.com con copia a **javier-velasquez23@hotmail.com**

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto que todo lo dicho aquí es cierto y que no he interpuesto acción de tutela ante otra autoridad.

PRESUNCIÓN DE VERACIDAD.

Ruego se tengan por ciertos los hechos aquí plasmados si la accionada no rindiere informe dentro del plazo que para tal fin le señalará su despacho, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, y se procesa como allí se indica.

Atentamente,



JAVIER FRANCISCO VELASQUEZ DONADO
CC. No. 84.028.903

[1] Corte Suprema de Justicia. (02 de junio de 2020). SL 2108-2020. Rad. 68061. [MP. Omar de Jesús Restrepo Ochoa] p. 14.

[2] Corte Constitucional. (08 de febrero de 2013) Sentencia T 063. Exp. T 3.6.29.301. [MP. Luís Guillermo Guerrero Pérez].

[3] Congreso de la República de Colombia. (03 de marzo de 1993). Artículo 40. *Por el cual se reglamenta el servicio de reclutamiento y movilización*. [Ley 48 de 1993]. DO: 40.777.

[4] Congreso de la República de Colombia. (04 de agosto de 2017). Artículo 45. *Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización*. [Ley 1861 de 2017]. DO: 50.315.

[5] Consejo de Estado, Sala de Consulta y del Servicio Civil. (01 de junio de 2004). Radicado 1557. [CP. Gloria Duque Hernández].

[6] Corte Constitucional. (21 de febrero de 2008). Sentencia T 154. Exp. T 1.714.042. [MP. Mauricio González Cuervo].

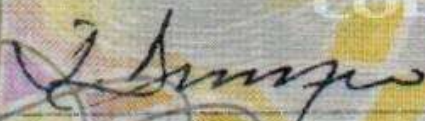
[7] Corte Constitucional. (17 de febrero de 2009). Sentencia T 090. Exp. 2035982. [MP. Humberto Antonio Sierra Porto]. d

REPÚBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACIÓN PERSONAL
CÉDULA DE CIUDADANÍA

NÚMERO **84.028.903**
VELASQUEZ DONÁDO

APELLIDOS
JAVIER FRANCISCO

NOMBRES



FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **23-NOV-1964**

SANTA MARTA
(MAGDALENA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.71

ESTATURA

O+

G.S. RH

M

SEXO

18-FEB-1983 ALBANIA

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICIÓN

REGISTRADOR NACIONAL
JUAN CARLOS GALINDO VÁCHA



A-4800200-00841675-M-0084028903-20160728

0050538069G 1

9996337286

REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL



OPERADOR

OK Oportudo Agosto 30/02
ENTREVISTA DE SEGUIMIENTO SISTEMA DE DESARROLLO DEL PTC

DEPARTAMENTO/SECCIÓN: Mantenimiento / Acareo / Cat 240

NOMBRE: Javier Velasquez Donado CEDULA: 84.028.903 NIVEL ACTUAL: 16

SUPERVISOR: Alberto D. Riviñenta M. FECHA ÚLTIMA ENTREVISTA: Agosto 14/02

Califique cada ítem usando los criterios correspondientes. Escriba sus observaciones. Use hoja adicional si es necesario.

M: (requiere mejorar) C: (cumple con expectativas normalmente) S: (sobresaliente) NA: No Aplica.

I- AVANCE EN EL PLAN DE TRABAJO DEL PDI DURANTE EL PERIODO: % AVANCE: 90%

II- SEGURIDAD: (desempeño, contribuciones en el periodo, acuerdos de mejoramiento): Use los criterios M, C, S, NA

CASO ESPECÍFICO- COMENTARIO

2.1- Accidentes Si ☐ No ☒2.2- Inspecciones ☒2.3- A.S.T. ☐2.4- Participación PPABC ☒2.5- Observaciones de Tarea ☒2.6- Otras contribuciones ☒

- Apesar de no ser parte integral de su rol; periódicamente hace inspecciones de área

- Nos elabora cuando participa en los diagnósticos

- Cubre las observaciones de los compañeros ausentes o designa a alguien para que lo haga

- Participa activamente en las charlas de seguridad y la corrección/mitigación de riesgos y actos inseguros

III- ASISTENCIA: % ausentismo 0,00% Excelente asistencia al trabajo

IV- DISCIPLINA. (sanciones últimos 12 meses): Si ☐ No ☒

V- CONTRIBUCIÓN/DESEMPEÑO EN EL TRABAJO: Use los criterios M, C, S, NA, según aplique a su área.

5.1- Entrega a tiempo ☒5.2- Resultado final ☒5.3- Cantidad de Trabajo ☒5.4- Control de Costos ☒5.5- Autonomía en el desarrollo del trabajo ☒5.6- Contribución especial ☒

- Como coordinador tiene buen manejo del turno y flujo de los trabajos

- Monitorea y asesora los trabajos en ejecución para que sean de calidad

- Generalmente, evade más de la carga de trabajo que tiene pendiente por ejecutar durante el turno

- Es la persona que mas está pendiente de la eliminación de desperdicios y los reclamos de garantizar

- Persona con alto nivel de autocontrol y responsabilidad

- Es un excelente soporte tanto técnico como administrativo

FACTORES DE DESEMPEÑO: Usar Horas operación, cargas; tiempo de tanqueo, espera; llamadas, cumplimiento plan, retrabajo, etc.

PLAN REAL CRITERIO

5.5-			<input checked="" type="checkbox"/>
5.6-			<input type="checkbox"/>
5.7-			<input type="checkbox"/>
5.8-			<input type="checkbox"/>
5.9-			<input type="checkbox"/>
5.10-			<input type="checkbox"/>
5.11-			<input type="checkbox"/>



OPERADOR

ENTREVISTA DE SEGUIMIENTO SISTEMA DE DESARROLLO DEL PTC

VI- PERFIL PERSONAL:

Coloque en la casilla frente a cada dimensión, la calificación que corresponda en el campo asignado para el empleado o el supervisor, según el caso; para esto use las letras de los siguientes criterios:

(N: requiere mejorar) C: (cumple con expectativas normalmente), S: (sobresaliente), NA: No Aplica.

DIMENSIONES DE DESEMPEÑO

	EMPL.	SUP.	SITUACIÓN ESPECÍFICA (espacio para el supervisor)
6.1- Aprende y asimila nuevos procedimientos e instrucciones en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Tiene fundamentaciones técnicas bastante sólidas
6.2- Se adapta a presiones de tiempo y cambio de prioridades en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Adopta estrategias para sacar adelante la flota cat 240.
6.3- Propone nuevas ideas y métodos de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- De manera consistente está proponiendo ideas para el mejoramiento de la flota
6.4- Expresa sus ideas concreta y claramente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Tiene pedagogía para enseñar con ejemplos y transmitir conocimientos.
6.5- Interpreta información y llega a conclusiones profundas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- De las personas con mayor "bagaje" técnico en la Uar cat 240
6.6- Toma decisiones siguiendo procedimientos establecidos.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Se ajusta a los procedimientos y políticas establecidas por la empresa
6.7- Interactúa con sus compañeros en procura de los objetivos del grupo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Se fundamenta con datos para incentivar al grupo en el logro de las metas establecidas.
6.8- Muestra Actitud positiva hacia su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Comprometido totalmente con el negocio.
6.9- Atiende adecuadamente al cliente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Hace acuerdos efectivos con los clientes y proveedores
6.10- Otros:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Genera bastante backlog; tiene control de las reparaciones, y todas las asuntos que conciernen a su rol de coordinador

VII- COMENTARIOS DEL SUPERVISOR:

- Javier es un empleado con un desempeño superior al promedio y lo ha hecho de manera consistente. Está preparado para asumir retos mayores.

VIII- COMENTARIOS DEL EMPLEADO:

Muy provechosa la entrevista, la retroalimentación por parte del supervisor no pudo llegar en mejor momento. Creo que lo aquí expuesto se ajusta a la realidad y estaré atento a cualquier sugerencia que me ayude a superar los retos y de paso los de la compañía.

NOMBRES:

Empleado: JAVIER VERASQUEZ DONADO

FIRMAS:

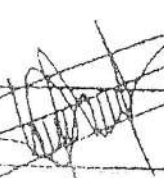
Empleado: J. DonadoSupervisor: Hebert D. Rmienta MSupervisor: [Firma] 2014FECHA DE ENTREVISTA: Agosto 30/01

FECHA PRÓXIMA ENTREVISTA: _____

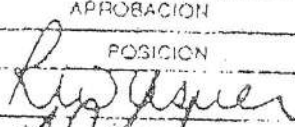
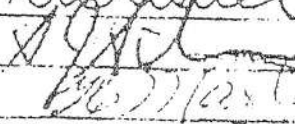
SOLICITUD DE APROBACION

FECHA PREPARACION Enero 22 de 1996

Nº

SOLICITUD O PROYECTO	CARGO CONTABLE	FECHA REQUERIMIENTO
Viaje a USA, entrenamiento CATERPILLAR	080-26000	Febrero 9/96
NIVEL APROBACION	SEGUN PRESUPUESTO	
CMDC	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
AUTORIZACION ESPECIFICA SOLICITADA:		
Viaje de seis (6) personas (2 MPT y 4 técnicos) a Peoria, USA. Una semana para recibir entrenamiento en camiones de 240T Caterpillar.		
DESCRIPCION DETALLADA DE LA SOLICITUD:		
Entrenamiento en Peoria Illinois, del 26 de Febrero/96 al 1 de Marzo/96, de los señores: Angel Barros Alfredo Suárez José Chaparro Jairo Muñoz Johan Castro Javier Velázquez		
JUSTIFICACION (ALTERNATIVAS, ECONOMIAS, CONSIDERACIONES PRACTICAS, RECOMENDACIONES)		
Estas personas son el grupo base que tendrá a cargo el mantenimiento de los camiones CAT de 240T. La estrategia contempla el entrenamiento en fábrica Barranquilla y participación en el proceso de ensamble de los equipos.		
SOLICITADO POR	FIRMA	
VICTOR IGLESIAS		

PARA USO DE LA(S) PERSONA(S) QUE APRUEBA(N)

COMENTARIOS			
APROBACION			
NOMBRE	POSICION	FIRMA	FECHA
RODOLFO WIESNER			
SAMUEL SILVERIO			

INTERCOR
OPERADOR

SOLICITUD DE APROBACIÓN
ENTRENAMIENTO FUERA DE LA COMPAÑÍA

NOMBRE PARTICIPANTES:

1. Nicolas Colonna
2. Eduardo Nieto
3. Javier Velasquez
4. Hayder Patiño

CEDULA:

1. 8.682.115
2. 91.263.614
3. 84.028.903
4. 16.264.599

NOMBRE DEL EVENTO: Entto. Instructores Camion Cat 793B-C

CODIGO:

ENTIDAD QUE LO DICTA: CATERPILLAR

CODIGO:

LUGAR: Tucson, USA

COSTO: 14.000US

FECHA INICIO: D M A
04/07/99

FECHA TERMINACION: D M A
17/07/99

INSTRUCTOR: CATERPILLAR

CODIGO:

OBJETIVO DEL CURSO:

Preparar personal del grupo Cat 240 en los sistemas de operacion de Camiones Cat. 793B-C y su mantenimiento. Seran multiplicadores del grupo a su regreso.

CONTENIDO:

Operacion, ajuste , pruebas y diagnóstico de fallas de los sistemas del camion 793B-C.

JUSTIFICACION:

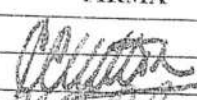

El grupo Cat 240 No 2, creado en 1998 requiere entrenamiento adicional. El primer grupo requiere actualizarse en camiones 793-C. Los camiones estan presentado fallas que requieren de un conocimiento mas profundo de los sistemas del camión. Este entrenamiento cubre las 4 semanas pactadas con Caterpillar que no pudieron hacerse en el país y por lo cual Caterpillar nos acreditó su valor.

SOLICITADO POR: Ricardo Acosta

REVISION ENTRENAMIENTO - RR.HH:

MW: ARZANGEL

APROBACION/ENDOSO

NOMBRE	POSICION	FIRMA	FECHA
Cesar Centeno	GERENTE		18/06/99
Mark Tressler	EJECUTIVO CONTACTO		18/06/99

ESPACIO PARA SER DILIGENCIADO POR ENTRENAMIENTO - RR.HH.



Nit: 860.069.804-2

Albania, 24 de Enero de 2005

Señor
JAVIER FRANCISCO VELASQUEZ DONADO
Superintendencia de Camiones Mecánicos

Me permito informarle que la Compañía teniendo en cuenta su desempeño en el cargo, ha decidido asignarle temporalmente las funciones de **Supervisor Encargado** en el grupo de la Superintendencia de Camiones Mecánicos durante el periodo comprendido entre 24 de Enero de 2005 al 28 de Abril de 2005.

De acuerdo con la Convención Colectiva de Trabajo, durante esta asignación usted recibirá un reconocimiento equivalente al 7% de su salario básico, dado que es por un tiempo mayor de 8 días hábiles.

Con esta decisión la Compañía le brindará la oportunidad de afrontar nuevos retos y responsabilidades y a través de éstos acrecentar su formación y desarrollo personal contribuyendo al logro de objetivos que sin duda estarán acordes con sus habilidades demostradas.

Al término de esta asignación temporal, sus funciones continuarán siendo las que habitualmente ha venido desempeñando.

Atentamente,

LEONARDO SALCEDO
Superintendente

Copia: Administración de Personal

Tel: (57-5) 350-5555 Carrera 54 #72 - 80 Barranquilla, Colombia.



Nit: 860.069.804-2

Albania, 13 de Mayo de 2005

Señor

JAVIER FRANCISCO VALASQUEZ DONADO

Spca. de Camiones Mecánicos

Me permito informarle que la Compañía teniendo en cuenta su desempeño en el cargo, ha decidido asignarle temporalmente las funciones de **Supervisor Encargado** en el grupo de la Superintendencia de Camiones Mecánicos durante el periodo comprendido entre 29 de Abril de 2005 al 24 de Julio de 2005.

De acuerdo con la Convención Colectiva de Trabajo, durante esta asignación usted recibirá un reconocimiento equivalente al 7% de su salario básico, dado que es por un tiempo mayor de 8 días hábiles.

Con esta decisión la Compañía le brindará la oportunidad de afrontar nuevos retos y responsabilidades y a través de éstos acrecentar su formación y desarrollo personal contribuyendo al logro de objetivos que sin duda estarán acordes con sus habilidades demostradas.

Al término de esta asignación temporal, sus funciones continuarán siendo las que habitualmente ha venido desempeñando.

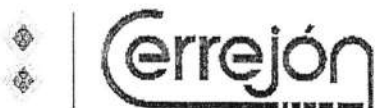
Atentamente,

ALEJANDRO SOLANO

Spte. Camiones Mecánicos

Copia: Administración de Personal

Tel: (57-5) 350-5555 Carrera 54 #72 - 80 Barranquilla, Colombia.



La Mina (Albania – La Guajira), febrero 29 de 2012

Señor:
JAVIER VELASQUEZ
E. S. M.

En atención y aplicación de los Valores y Políticas de la Cerrejón, y con el claro propósito de garantizarle el ejercicio de su derecho fundamental al debido proceso, establecido en el artículo 29 de la Constitución Política; el suscrito Supervisor Inmediato, pone en su conocimiento los siguientes hechos (cargos) que presuntamente lo involucran, con el propósito de que, si a bien lo estima, a más tardar el día 6 de marzo de 2012, *dé sus explicaciones o rinda descargos por escrito en relación con los siguientes hechos encontrados en la Investigación Administrativa realizada, en la que fue vinculado:*

"Como ya es de su conocimiento, a raíz del reporte de la pérdida de una cámara fotográfica de las oficinas de Mantenimiento, el día 13 de agosto de 2011 se revisaron los videos de las cámaras de seguridad instaladas en el Edificio Administrativo de Mantenimiento (ubicado en La Mina), y en éstos se encontró lo siguiente:

- 1. Que el día 12 de agosto de 2011, siendo aproximadamente las 22:15 horas, usted saltó por encima de la división instalada (muy cerca de la respectiva puerta) para cerrar el área de las oficinas de las Secretarías y Analistas de Planeación de la Superintendencia de Camiones Mecánicos (que es el recinto donde se perdió la cámara de fotografía mencionada), y luego salió de allí con algunos elementos en sus manos.*
- 2. Que el día 3 de enero de 2012, siendo las 22:12 horas, usted, apoyándose en un banco o silla, ingresó a la Oficina de Archivo, que también se encuentra en el segundo piso del Edificio Administrativo de Mantenimiento antes referido, de la misma forma indicada en el párrafo precedente, esto es, saltando por encima de la división correspondiente.*

Que de conformidad con lo establecido en las normas pertinentes, en ambos eventos Cerrejón ha observado que usted ingresó a esas

Debe saber que los hechos aquí narrados y las conductas presuntamente realizadas por usted, constituyen incumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, así como de algunos Valores y Políticas de la Empresa, pudiendo ser encuadrados dentro de lo previsto en las siguientes normas jurídicas: numerales 4 y 6 de la Parte a), del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; artículos 55, 56, 58, numerales 1, 5, 7 y 8, del Código Sustantivo del Trabajo; numeral 1, literales e), g), q) y v) del artículo 14; numerales 7. y 8. del artículo 15, en concordancia con los literales e. e i. del artículo 82; literales a., b., g., k., q. y z. del Artículo 71; y, los literales b. y y. del Artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

Atentamente

C. C. Capital Humano

La Mina (Albania – La Guajira), marzo 6 de 2012

Señor:
LUIS FERNANDO HOYOS
E. S. M.

En respuesta a los hechos (cargos) presentados por usted en carta del 29 de febrero de 2012, y que presuntamente me involucran, procedo a continuación, a dar mis apreciaciones y explicaciones del caso:

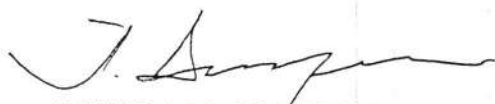
1. Con respecto a sus comentarios sobre el video del día 12 de agosto de 2011, me permito aclararle que no es cierto que hubiera salido con "algunos" objetos en mis manos, y como con esta investigación administrativa se está intentando aclarar la pérdida de una cámara fotográfica, es claro que en mis manos no llevaba objeto alguno semejante a una cámara fotográfica, se observa que llevo sólo una cosa parecida a un documento, que bien podría ser, como le dije en una ocasión anterior, un instructivo, un catálogo de partes, un plano hidráulico, o cualquier otro documento que pudiera haber requerido para una consulta técnica que no tuviera a la mano y que necesitaba en ese momento. Del área de planeación se ha necesitado información puntual sobre serie de los camiones nuevos, especificaciones y partes de la escalera de acceso de los camiones nuevos, alguna modificación de fábrica, circuito eléctrico de nivel de aceite de la transmisión, partes de herramientas como la de purga del sistema de combustible, cables para comunicación con el ET y VIMS, etc., y que son manejados por los analistas en el área de planeación. Además, no es cierto que no haya sido verídico en la declaración hecha por mí con respecto al acceso al computador del señor Posada para correr la aplicación Mine Care, aunque así parezca, lo que hubo fue una confusión en fechas de mi parte, por lo cual pensé que pudo haber sido en esa oportunidad, ya que como bien sabe usted, le declaré además en la ocasión anterior, estando presente los señores Antonio de la Vega y Fabio Rincón de Capital Humano, que no fue ésta la única vez que había ingresado al área de planeación, y que en algunas ocasiones un programador me dejaba la llave para poder tener acceso y realizar lo que necesitara, incluso, algunos fines de semana en turno diurno había ingresado a un computador del área de planeación, por lo cual no tenía certeza de si en esa fecha había ingresado para realizar lo expuesto anteriormente, sin embargo en ese momento fue lo que creí que había sucedido y lo pensé como cierto, ya que es lo que más he hecho allí. Lo que me extraña es que teniendo el video, no me hubiera pedido aclaración al respecto en forma inmediata, o en una fecha cercana a los hechos, lo cual me hubiera permitido dar una declaración más exacta de qué documento llevaba en la mano y para qué lo necesité, por lo contrario, me solicita aclaraciones cinco meses después de ocurridos los hechos, cuando he perdido la noción de los detalles. Lo que sí reconozco, es que debí buscar otra forma diferente para conseguir la herramienta de soporte y la información que necesitaba en los momentos en que lo requería, pero además, se siente una gran presión y responsabilidad por sacar cada turno

adelante, que me dejé llevar por esto y terminé haciéndolo de esta forma. Pero aún así, le daba cierto formalismo a lo hecho, informándolo a los interesados.

2. Con respecto a lo comentado por usted sobre el video del día 3 de enero de 2012, le aclaro que no ingresé a la Oficina de Archivo saltando la división de la misma, si no, como le comenté a usted, en presencia de los señores Antonio de la Vega y Fabio Rincón de Capital Humano, abriendo la cerradura desde afuera como se hace cuando se requiere ingresar a alguna de nuestras oficinas por alguna necesidad particular del personal de planeación o de supervisores, cuando estamos en fin de semana o en turno nocturno, ya que en esos días y turno, no contamos con las llaves dispuestas para tal fin, pero siempre en función del trabajo, y como ya lo había dicho en la reunión anterior, le informé a Jaime Jiménez por correo del manual que había tomado para consulta técnica requerida por el personal de Gecolsa para unas pruebas de transmisión en un camión 793D. Además, le informé al analista de Asuntos Públicos de nombre Rafael, quien llegó hasta mi oficina esa noche a preguntar si yo sabía si alguien había ingresado a una oficina del edificio, le respondí sin vacilar que había sido yo, porque consideré que nada malo estaba haciendo.

Por último, quiero que sepa lo avergonzado que me tiene esta situación, con usted y con los que hasta ahora han seguido el caso. Aunque bien conocen usted y todos los que han sido mis supervisores, mis compañeros de trabajo y mis colaboradores, desde que ingresé a nuestra empresa de la honestidad que he manejado en todos los asuntos que involucran nuestra labor diaria. Más bien he velado por la integridad y disponibilidad de los equipos y herramientas con los que contamos como soporte para nuestro trabajo, y sabe usted que soy el que está pendiente de la conservación y control de los mismos. Conoce usted, además de mi disciplina, mi responsabilidad, entrega y actitud con todo lo que envuelve mis funciones. Nunca antes había pasado por esto, y le reitero que reconozco que pude buscar los soportes técnicos necesarios de otra manera, y que tengo una excusa dada arriba, para hacerlo, pero que de todas formas queda la enseñanza de crear el consenso de todos para solicitar cambios en las necesidades que se van presentando. Por último, le pido disculpas, porque sé que ha pasado momentos incómodos con todo este proceso, además del tiempo invertido para atenderlo.

Atentamente,



JAVIER VELASQUEZ DONADO
Supervisor Camiones Mecánicos
Dpto. de Mantenimiento



Marzo 6/12

CARBONES DEL CERREJON LIMITED
LIQUIDACION FINAL

03/09/2012
10:06:28
Pag. 1

EMPLEADO JAVIER FRANCISCO VELASQUEZ DONADO
C.C. O NIT 84,028,903
DEPARTAMENTO C2570 MANTENIMIENTO
LUGAR DE TRABAJO LA MINA

VIGENCIA CONTRATO	SUSPENSION CONTRATO	SALARIO BASICO	SALARIO BASE DE CALCULO
86-12-03 12-03-09	16 DIAS	\$5,954,000	\$9,296,870

REGIMEN DE CESANTIA: LEY 50
VALOR CESANTIA DE 2012-01-01 AL 2012-03-09 \$1,781,901
MENOS TOTAL CESANTIA PAGADA ANTERIORMENTE: \$0
PAGUESE LA SUMA DE: \$1,781,901
INTERESES A LA CESANTIA: \$40,984

Yo, JAVIER FRANCISCO VELASQUEZ DONADO Con C.C. 84,028,903 Expedida en RIOHACHA Declaro:

- Que estoy de acuerdo con la liquidacion final descrita en la pagina 2 de este documento.
- Que he recibido mi salario ordinario fijo y el extraordinario, al igual que los demas beneficios laborales causados que tuve derecho durante todo el tiempo de servicio.
- Que disfrute todos los dias de vacaciones a que tuve derecho.

Que autorizo los descuentos efectuados en esta liquidacion y que los descuentos hechos de mis derechos laborales por el Cerrejon durante la vigencia del contrato de trabajo se realizaron validamente y fueron autorizados en forma previa por el suscrito; por ello, y de todas maneras convalido con el presente escrito todo descuento realizado.

- Que he recibido el respectivo certificado de trabajo y la orden para los exámenes medicos de retiro.
- A CARBONES DEL CERREJON LIMITED a paz y salvo de todo concepto derivado de la relacion laboral que nos unio.

En constancia de lo anterior firmo el presente por duplicado en ALBANIA a los NUEVE dias del mes de MARZO del ano 2012.

TRABAJADOR
NOMBRE:
CEDULA:

TESTIGO
NOMBRE: JOSE ORTEGA
CEDULA: 8715910

03/09/2012
10:06:28
Pag. 2

EMPLEADO	JAVIER FRANCISCO VELASQUEZ DONADO
C.C. O NIT	84,028,903
DEPARTAMENTO	C2570 · MANTENIMIENTO
LUGAR DE TRABAJO	LA MINA

DESCRIPCION CONCEPTO	DETALLE	VALOR
Salario Basico Devengado	72.00H	1,786,200
Prima De Navidad		570,592
Indemnizacion Por Turno Nocturno	8.50%	1,164,007
Prima De Servicio		1,781,900
Cesantia Final		1,781,901
Intereses Cesantias Parciales/Finales		40,984
Bono De Productividad	100.00%	278,938
Retencion Fuente Salarios Proced 2	12.69%	-238,000
Aporte Seguridad Social - IVM (Empl)	4.00%	-140,840
Aporte Seguridad Social - Salud (Empl)	4.00%	-140,840
Aporte a Fondo Solidaridad Pensional	1.00%	-35,200
Embargo Alimentos		-2,162,677
Costracerrejon - Credito Transitorio		-3,795,133
Sis - Cuota Empleado		-323,723
Arriendo Vivienda		-80,616
Serv. Vivienda (Agua Y/O Aseo Comunal)		-17,719
Servicios De Energia Electrica		-102,654
Beneficio Para Esparcimiento		-51,192
Ajuste BENEFLEX Planes de Salud		-315,928
TOTAL NOMINA:		\$0
TOTAL A PAGAR:		\$0

Albania, Marzo 9 de 2012

Sr.

Luis Fernando Hoyos

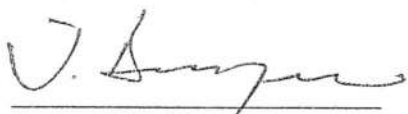
ESM

Apreciado Sr. Hoyos,

Por medio de esta carta presento renuncia irrevocable a mi cargo como supervisor por razones personales.

Agradezco el tiempo y la oportunidad que tuve para trabajar con Cerrejón.

Atentamente,



Javier F. Velásquez Donado
c.c. 84028903



Albania, marzo 09 de 2012

A QUIEN INTERESE

Certificamos que **JAVIER FRANCISCO VELASQUEZ DONADO**, identificado con cédula de ciudadanía 84,028,903, trabajó en esta empresa desde diciembre 03 de 1986 hasta marzo 09 de 2012.

Al momento de su retiro desempeñaba el cargo de SUPERVISOR DE TURNO y devengaba un salario basico mensual de \$5,954,000.00 (CINCO MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL PESOS).

Atentamente,


CENTRO DE SERVICIOS A EMPLEADOS
Capital Humano



Minería responsable

0939-4632

7338-

15 julio/inmediato

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

2011 - 2012

3642 Pumper }
3668 Seco }

CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED

ÍNDICE

CAPÍTULO I FINALIDAD, APLICACIÓN Y ALCANCE

Artículo 1.	Designación de partes y objetivos	11
Artículo 2.	Respeto derechos individuales	11
Artículo 3.	Sustitución patronal	12
Artículo 4.	Fusión sindical	12
Artículo 5.	Campo de aplicación	12
Artículo 6.	Aplicación de beneficios a contratos a término fijo	12
Artículo 7.	Interpretación	13
Artículo 8.	Comisión de verificación y seguimiento de la CCT	13
Artículo 9.	Comisión de derechos humanos	14
Artículo 10.	Garantías trabajadores	15

CAPÍTULO II DERECHOS DE EL SINDICATO

Artículo 11.	Derecho de asociación y asesoría sindical	16
Artículo 12.	Cuotas sindicales	16
Artículo 13.	Fuero sindical	17
Artículo 14.	Visitas federales y confederales	17
Artículo 15.	Logística sindical	17
Artículo 16.	Auxilio para el sindicato	18
Artículo 17.	Permisos actividades sindicales	19
Artículo 18.	Permisos reuniones juntas directivas	20
Artículo 19.	Permisos foros, congresos y conferencias	20
Artículo 20.	Permisos cursos sindicales	20
Artículo 21.	Permisos asamblea de delegados	21
Artículo 22.	Permisos asamblea aprobación pliego	21
Artículo 23.	Permisos redacción del pliego	22
Artículo 24.	Permisos comisión negociadora	22
Artículo 25.	Transporte comisión negociadora	22
Artículo 26.	Auxilio transporte comisión negociadora	23
Artículo 27.	Protección discusión pliego de peticiones	23
Artículo 28.	Datos estadísticos para el sindicato	23

CAPÍTULO III PERMISOS Y VIÁTICOS LABORALES

Artículo 29.	Definición familiares	25
Artículo 30.	Permiso por calamidad, hospitalización y/o cirugía	25
Artículo 31.	Viáticos laborales	27
Artículo 32.	Permiso matrimonial	28
Artículo 33.	Permiso muerte familiares	28
Artículo 34.	Préstamo por muerte de familiares	29
Artículo 35.	Permiso por paternidad	29
Artículo 36.	Permiso por ceremonia de graduación	30
Artículo 37.	Día de permiso adicional	31
Artículo 38.	Intercambio de turno	31
Artículo 39.	Turno 5 x 2 - diligencias personales	33
Artículo 40.	Estímulo a la creación de microempresas	33
Artículo 41.	Promoción de planes vacacionales	34

CAPÍTULO IV TRANSPORTE, ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA

Artículo 42.	Transporte terrestre	35
Artículo 43.	Menaje doméstico	38
Artículo 44.	Seguro transporte terrestre	38
Artículo 45.	Alimentación	38
Artículo 46.	Comisión de alimentación	39
Artículo 47.	Desayuno / merienda	39
Artículo 48.	Instalación para lunch y servicios	40
Artículo 49.	Vivienda	40
Artículo 50.	Préstamo especial "Agua Luna"	41
Artículo 51.	Transporte en tiempo extra	42
Artículo 52.	Dietas especiales	42

CAPÍTULO V AUXILIOS VARIOS

Artículo 53.	Auxilio escolar	43
Artículo 54.	Auxilio educación universitaria	43
Artículo 55.	Educación y/o necesidades especiales	45
Artículo 56.	Estudio de trabajadores	46
Artículo 57.	Auxilio educativo a el sindicato para hijos de trabajadores fallecidos	47
Artículo 58.	Auxilio educativo a el sindicato para hijos de pensionados	48
Artículo 59.	Préstamos para educación universitaria	48
Artículo 60.	Aprendices SENA e Infoplep	49
Artículo 61.	Patrocinio SENA, hijos de trabajadores	49
Artículo 62.	Prácticas universitarias hijos de trabajadores	49
Artículo 63.	Auxilio funerario familiares	49
Artículo 64.	Gastos funerarios trabajadores	50
Artículo 65.	Antipio a familiares de trabajadores fallecidos	50
Artículo 66.	Favorabilidad para los familiares de los trabajadores inválidos o fallecidos	51
Artículo 67.	Pernisos a Cooracerrajón	51
Artículo 68.	Becas a excelencia universitaria para hijos(as) de trabajadores	52

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

Artículo 69.	Política de salud ocupacional	53
Artículo 70.	Elementos de protección	54
Artículo 71.	Antejos	54
Artículo 72.	Reubicación por incapacidad	54
Artículo 73.	Comité paritario de salud ocupacional	55
Artículo 74.	Protección medio ambiente	56
Artículo 75.	Entrenamiento a miembros comité paritario de salud ocupacional (Copaso)	57
Artículo 76.	Dotación de uniformes de trabajo y elementos de protección	57
Artículo 77.	Alternativa de dotación	58
Artículo 78.	Dotación adicional para soldadores	58
Artículo 79.	Dotación de elementos de trabajo	59

CAPÍTULO VII AUXILIOS MÉDICOS

Artículo 80.	Medicamentos	60
Artículo 81.	Subsidio medicina complementaria	61
Artículo 82.	Bonos "pos"	62
Artículo 83.	Transporte por incapacidad en la mina	62
Artículo 84.	Comisión servicios de salud	63
Artículo 85.	Vélico tratamiento médico familiares	64
Artículo 86.	Servicios de atención en salud	66
Artículo 87.	Auxilio acompañante	66
Artículo 88.	Protesis por accidente de trabajo	67
Artículo 89.	Vélico tratamiento médico	67
Artículo 90.	Permiso citas con la EPS	68
Artículo 91.	Aviso por enfermedad	69
Artículo 92.	Protección a la maternidad	69
Artículo 93.	Exámenes médicos periódicos	69
Artículo 94.	Gestiones ante la ARP	71
Artículo 95.	Seguro por invalidez	71
Artículo 96.	Suspensión de descuentos por incapacidad	72
Artículo 97.	Pagos por indefinición de situación médico-laboral	72
Artículo 98.	Incapacidad por 180 días o más	73
Artículo 99.	Elementos y aparatos ortopédicos	74
Artículo 100.	Cursos en salud ocupacional	74

CAPÍTULO VIII PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS

Artículo 101.	Procedimiento de cargos y descargos	75
Artículo 102.	Debido proceso en investigaciones administrativas previas	78
Artículo 103.	Alezuantes	79
Artículo 104.	Información a El Sindicato	79

CAPÍTULO IX PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

Artículo 105.	Procedimiento de reclamos	80
---------------	---------------------------	----

CAPÍTULO X SALARIOS Y PRIMAS

Artículo 106.	Salarios	82
Artículo 107.	Prima de vacaciones	82
Artículo 108.	Prima de navidad	82
Artículo 109.	Prima extralegal de servicios	83
Artículo 110.	Prima especial convencional	83
Artículo 111.	Prima por antigüedad	83
Artículo 112.	Incremento por eficiencia y productividad	84
Artículo 113.	Plan de desarrollo individual - PDI	84
Artículo 114.	Bono a la firma	85

Artículo 115.	Bono especial	85
Artículo 116.	Bono por cumplimiento de metas	87
Artículo 117.	Préstamo por dificultades económicas	87
Artículo 118.	Fortalecimiento económico a las entidades de economía solidaria de los trabajadores	87
Artículo 119.	Préstamo de libre inversión	88
Artículo 120.	Reconocimiento por reemplazos	88
Artículo 121.	Tiempo extra para tripulación remolcadores	89
Artículo 122.	Pensión	89
Artículo 123.	Plan institucional de ahorro e inversión	89
Artículo 124.	Bono retiro anticipado por pensión de vejez	90
Artículo 125.	Evento social jubilados por pensión de vejez	90
Artículo 126.	Bono por pensión de vejez	90

CAPÍTULO XI RECREACIÓN Y CULTURA

Artículo 127.	De la cultura, deporte y recreación	91
Artículo 128.	Permisos competencias deportivas	92
Artículo 129.	Incapacidad por prácticas deportivas	92
Artículo 130.	Auxilio a clubes recreativos	93
Artículo 131.	Patrocinio deportivo	93
Artículo 132.	Fondo asociación de pensionados "Asopocerrejón"	94

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 133.	Compensación por aplicación ley 789 de 2002	95
Artículo 134.	Apoderados de trabajadores	95
Artículo 135.	Afiliación a casa cárcel	95
Artículo 136.	Detención preventiva	95
Artículo 137.	Definiciones	96
Artículo 138.	Reajustes por IPC	97
Artículo 139.	Trabajadores concejales, diputados y miembros de JAL	97
Artículo 140.	Contratistas	98
Artículo 141.	Comunidades	99
Artículo 142.	Alcohol y drogas	99
Artículo 143.	Remates de vehículos y/o excedentes	100
Artículo 144.	Estudio de investigación de enfermedades	100
Artículo 145.	Pensión especial de vejez por alto riesgo	100

CAPÍTULO XIII VIGENCIA, PRÓRROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCIÓN

Artículo 146.	Vigencia y denuncia	102
Artículo 147.	Denuncia y terminación	102
Artículo 148.	Impresión de la convención	103
Artículo 149.	Solución pliego de peticiones	103

ACTAS EXTRACONVENCIONALES

105 - 122

CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED CERREJÓN

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2011 - 2012

Suscrita entre : CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
"CERREJÓN"

Y el SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CARBÓN "SINTRACARBÓN" con Personería Jurídica No. 000109 del 18 de enero de 1996, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En la ciudad de Barranquilla, a los ocho días del mes de febrero de 2011, en la sala de reuniones ubicada en el piso 6 del Centro Ejecutivo I, entre los suscritos a saber: Ángela Agudelo, Jaime Amarís, Javier Lamus, Perla Moreno de Alvarado, Leonardo Salcedo y Jeaneth Villarreal, en representación de Carbones del Cerrejón Limited, "Cerrejón", por una parte; y por la otra, los señores: Igor Díaz, Aldo Amaya, Heli Arregocés, Orlando Cuello, Luis Camilo Daza, Marlon Gómez y Jairo Quiroz, en condición de representantes del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Industria del Carbón, "SINTRACARBÓN", todos mayores de edad y con poderes suficientes para comprometer a sus representantes, se celebró la Convención Colectiva de Trabajo contenida en los siguientes artículos, en virtud del acuerdo al que llegaron las partes como conclusión del conflicto colectivo originado por la discusión del pliego de peticiones presentado por los trabajadores afiliados al Sindicato.

Asistió además en condición de asesor de Sintracarbón, el señor Fredy Lozano.

CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED CERREJÓN

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO - CCT 2011 - 2012

CAPÍTULO I FINALIDAD, APLICACIÓN Y ALCANCE

ARTÍCULO 1. DESIGNACIÓN DE PARTES Y OBJETIVOS

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

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

ARTÍCULO 2. RESPETO DERECHOS INDIVIDUALES

EL EMPLEADOR se compromete a mantener, cumplir y hacer cumplir su política de respeto integral de los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales Constitucionales de sus trabajadores, y requerirá a sus contratistas, subcontratistas y proveedores para que cumplan esta política en relación con su personal, cuando desarrollen labores contratadas por la empresa. En consecuencia, no ejercerá ninguna clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, religiosas, de nacionalidad,

profesión, cargo o lugar de trabajo, de género o tendencia sexual, así como ningún otro acto que vulnere o desconozca los derechos aquí mencionados.

-ARTÍCULO 3. SUSTITUCIÓN PATRONAL

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

ARTÍCULO 4. FUSIÓN SINDICAL

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

ARTÍCULO 5. CAMPO DE APLICACIÓN

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

ARTÍCULO 6. APLICACIÓN DE BENEFICIOS A CONTRATOS A TÉRMINO FIJO

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR ofrecerá la oportunidad a los trabajadores con contrato a término fijo, cuya antigüedad en la Empresa sea igual o superior a tres (3) meses, para que se afilien a los actuales planes voluntarios en Salud y Seguros, y plan de previsión, de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR.

Para dar cumplimiento a lo aquí estipulado EL EMPLEADOR abrirá un periodo colectivo de afiliación para dichos trabajadores, treinta (30) días después de firmada la presente CCT.

Dentro del primer semestre de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR convertirá a término indefinido ciento veinticinco (125) contratos de trabajo suscritos en la actualidad a término fijo; y durante el segundo semestre convertirá a término indefinido, otros ciento veinticinco (125) contratos suscritos en la actualidad a término fijo, en departamentos diferentes a Mantenimiento, según necesidades existentes. Del número total de contratos que se convertirán a término indefinido, ciento ochenta (180) contratos de trabajo serán adjudicados en el área de operación (Producción y Manejo de Carbón) y setenta (70) contratos de trabajo serán adjudicados y suscritos en el resto de departamentos, excepto Mantenimiento. Adicionalmente para Puerto Boyalívar se convertirán a término indefinido, quince (15) contratos, dentro de los noventa (90) días siguientes a la firma de la presente CCT.

En cualquier caso el número total de contratos que se convertirán a término indefinido no será inferior a doscientos sesenta y cinco (265) contratos.

En el departamento de Mantenimiento se continuarán cambiando contratos de término fijo a término indefinido siguiendo la práctica actual; es decir, conversión del contrato a término indefinido después de dos (2) años de antigüedad del trabajador siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para tal fin. El número mínimo de contratos a suscribir durante la presente CCT no será inferior a los suscritos en la vigencia anterior. Esto se hará mientras existan trabajadores con contrato a término fijo.

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

ARTÍCULO 7. INTERPRETACIÓN

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

ARTÍCULO 8. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CCT

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

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

ARTÍCULO 9. COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

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

Las funciones de esta comisión son las siguientes:

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Las quejas o denuncias sobre irrespetos o violación a derechos humanos serán tramitadas de manera transparente y oportuna; mensualmente se emitirán reportes a los interesados.

Cuando dichas denuncias o quejas ameriten ser conocidas por otras instituciones, esta comisión hará seguimiento a su trámite.

ARTÍCULO 10. GARANTÍAS TRABAJADORES

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

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

CAPÍTULO II DERECHOS DE EL SINDICATO

ARTÍCULO 11. DERECHO DE ASOCIACIÓN Y ASESORÍA SINDICAL

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

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

ARTÍCULO 12. CUOTAS SINDICALES

EL EMPLEADOR descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general de EL SINDICATO, de acuerdo a lo establecido en la ley.

Los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la CCT, pagarán a EL SINDICATO, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen sus afiliados.

Previo al descuento de las cuotas extraordinarias, EL SINDICATO presentará copia de la parte pertinente del acta correspondiente, debidamente autenticada por el Secretario General de EL SINDICATO.

Por previa presentación se entienden dos (2) días hábiles antes del cierre mensual en nómina.

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 13. FUERO SINDICAL

EL EMPLEADOR reconocerá la garantía del fuero sindical a los trabajadores que resulten elegidos conforme a la ley, para la Directiva Nacional y para las Directivas Seccionales y Comisión de Reclamos Estatutarias, lo mismo que a quienes sean elegidos conforme a la ley en las Juntas Directivas de la Federación o Confederación a las cuales esté o se afilie EL SINDICATO.

ARTÍCULO 14. VISITAS FEDERALES Y CONFEDERALES

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 15. LOGÍSTICA SINDICAL

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

nistración cite a reuniones a los directivos sindicales, fuera del departamento de La Guajira, EL EMPLEADOR suministrará el transporte requerido.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO:

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

ARTÍCULO 16. AUXILIO PARA EL SINDICATO

EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de doscientos millones de pesos (\$200,000,000.00) dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT, por una sola vez para la ejecución de sus actividades sindicales.

PARÁGRAFO:

EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de ciento ochenta millones de pesos (\$180,000,000.00) para el primer año de vigencia de la presente CCT, como compensación por la exclusión de la aplicación de la presente CCT de los cargos relacionados en el ARTÍCULO 5, Campo de Aplicación. Este auxilio se entregará para el primer año de vigencia dentro de los treinta

(30) días siguientes a la firma de la presente CCT, y para el segundo año de vigencia se indexará con el IPC del año 2011 certificado por el DANE y se hará efectivo en la nómina del mes de enero de 2012.

ARTÍCULO 17. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES

EL EMPLEADOR concederá dos mil ochocientos ochenta (2,880) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la presente CCT, a los miembros de EL SINDICATO de la Junta Directiva Nacional y Directivas Seccionales, y sus respectivas comisiones estatutarias de reclamos, para atender actividades sindicales así como a los afiliados a EL SINDICATO que sean elegidos para ocupar cargos directivos en la Federación o Confederación a que esté afiliado o se afilie EL SINDICATO.

Estos permisos serán entregados trimestralmente durante la vigencia así: Para la Junta Directiva Nacional ciento cuarenta y cuatro (144) permisos por trimestre y para las seccionales de Barrancas, Maicao y Puerto Bolívar un total de setenta y dos (72) permisos por trimestre para cada seccional.

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

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

PARÁGRAFO:

Cuando un miembro de la seccional de Puerto Bolívar en uso de los permisos sindicales aquí pactados asista a uno de los siguientes eventos: Foros, Congresos, Cursos Sindicales y Reuniones Plenarias de las Juntas Directivas de EL SINDICATO, y por restricciones en el transporte que EL EMPLEADOR suministra no pueda trasladarse a su sitio de trabajo, EL EMPLEADOR le concederá un (1) día adicional de permiso remunerado con el salario básico.

ARTÍCULO 18. PERMISOS REUNIONES JUNTAS DIRECTIVAS

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR concederá un (1) día al mes de permiso remunerado con salario básico a cada uno de los doce (12) miembros de la junta directiva nacional de EL SINDICATO y sus seccionales, que así lo requieran, para asistir a la reunión de junta directiva. EL SINDICATO informará a EL EMPLEADOR, con tres (3) días de antelación, la fecha en la que se efectuará esta reunión mensual de junta directiva, a fin de que EL EMPLEADOR proceda a tramitar los permisos que se requieran. Queda entendido que estos permisos no son acumulables de mes a mes.

ARTÍCULO 19. PERMISOS FOROS, CONGRESOS Y CONFERENCIAS

EL EMPLEADOR concederá ciento cincuenta (150) días-hombre de permiso remunerado con salario básico, por cada año de vigencia de la presente CCT a los delegados de EL SINDICATO para asistir a foros, congresos y conferencias sindicales. Estos permisos se otorgarán hasta para tres (3) delegados en cada caso, a excepción de los Congresos de las Federaciones y Confederaciones a las que esté o se afilie EL SINDICATO, en los cuales podrá excederse en el número de delegados. El número máximo de permisos individuales por hombre, será de ocho (8) días hábiles por mes. Estos permisos deberán ser notificados por escrito al supervisor inmediato con dos (2) días de anticipación.

ARTÍCULO 20. PERMISOS CURSOS SINDICALES

EL EMPLEADOR concederá seiscientos (600) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la presente CCT a los trabajadores elegidos por EL SINDICATO para asistir a cursos de capacitación sindical. Estos permisos se entregarán a razón de ciento cincuenta (150) por semestre en los meses de enero y junio de cada año.

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

Durante la vigencia de la presente CCT se dictarán dos (2) cursos de un (1) día de duración, uno (1) en la Mina y otro en el Puerto para veinte (20) trabajadores cada uno. Además, se dictará un (1) curso de tres (3) días de duración

sobre negociación para seis (6) miembros de la próxima Comisión Negociadora de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 21. PERMISOS ASAMBLEA DE DELEGADOS

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado con salario básico durante la presente CCT a los delegados para asistir a las Asambleas Nacionales de Delegados por un máximo de dos (2) días por cada asamblea. El máximo número de delegados para reconocer estos permisos será el número de delegados elegidos estatutariamente y el número máximo de asambleas que se reconocerán para estos permisos será de tres (3) por cada año de vigencia de esta CCT.

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Para los delegados en turno 5x2 y 7x7, cuando los dos (2) días de cada Asamblea coincidan con el turno de trabajo, EL EMPLEADOR les concederá un (1) día adicional de permiso remunerado con salario básico si es necesario.

PARÁGRAFO TERCERO:

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

ARTÍCULO 22. PERMISOS ASAMBLEA APROBACIÓN PLIEGO

A partir de la vigencia de la presente CCT, y por una sola vez, EL EMPLEADOR concederá un (1) día hábil de permiso remunerado con salario básico a los delegados principales de la asamblea general de delegados de EL SINDI-

CATO qu' así lo requieran, para asistir a la sesión de aprobación del próximo pliego de peticiones.

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

ARTÍCULO 23. PERMISOS REDACCIÓN DEL PLEGO

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

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

ARTÍCULO 24. PERMISOS COMISIÓN NEGOCIADORA

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

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

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

ARTÍCULO 25. TRANSPORTE COMISIÓN NEGOCIADORA

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

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

ARTÍCULO 26. AUXILIO TRANSPORTE COMISIÓN NEGOCIADORA

EL EMPLEADOR reconocerá a EL SINDICATO para la próxima Negociación Colectiva un (1) auxilio de setenta mil quinientos seis pesos (\$70.506.00) por día de negociación para ayudar a cubrir los gastos de movilización y transporte de la Comisión Negociadora.

ARTÍCULO 27. PROTECCIÓN DISCUSIÓN PLEGO DE PETICIONES

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

ARTÍCULO 28. DATOS ESTADÍSTICOS PARA EL SINDICATO

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

- Un (1) ejemplar del Informe de Sostenibilidad, a más tardar treinta (30) días después de su publicación.
- Un (1) ejemplar del Manual del Sistema de Desarrollo de Personal Técnico Calificado.
- Prevía solicitud, un (1) ejemplar del Plegable y/o folleto de planes y beneficios voluntarios.
- Bimestralmente, las cifras de ausentismo mensual por grupo, superintendencia, del personal beneficiario de la CCT.
- Bimestralmente, las cifras de cumplimiento de metas de movimiento de material estéril y carbón y disponibilidad de las flotas de minería.
- En los meses de agosto y febrero de cada año, la distribución del personal

técnico calificado por sitio de trabajo, departamento operativo y ciudad de residencia.

G. Cada dos (2) meses, los nombres por departamento del personal beneficiario de la CCT reclasificado en los últimos sesenta (60) días.

H. Anualmente, copia de los planes de Minería en cuanto a disponibilidad por flotas, movimiento de material estéril y carbón.

I. Semestralmente, las estadísticas de ATEP, morbilidad y lista de los trabajadores reubicados donde se describa el área de asignación.

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

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

PARÁGRAFO:

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

CAPÍTULO III PERMISOS Y VIÁTICOS LABORALES

ARTÍCULO 29. DEFINICIÓN FAMILIARES

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

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

ARTÍCULO 30. PERMISO POR CALAMIDAD, HOSPITALIZACIÓN Y/O CIRUGÍA

Los siniestros por inundaciones, incendios, temblores, huracanes, terremotos, vendavales y actos malintencionados de terceros que afecten sustancialmente la vivienda del trabajador y los casos de cirugías no ambulatorias y/u hospitalización a cualquiera de sus familiares por más de un (1) día, ordenadas por la EPS a que esté afiliado el trabajador, serán considerados casos especiales de calamidad doméstica y al trabajador afectado se le concederá un (1) día de permiso remunerado.

El permiso remunerado considerado en este artículo será de un (1) día y según la gravedad del caso o situación el supervisor lo extenderá por un (1) día adicional; en caso que se requieran más de dos (2) días, el supervisor lo extenderá nuevamente previa evaluación conjunta entre el supervisor y el trabajador.

Cuando el trabajador considere que requieren más días de los concedidos por el supervisor para el manejo de la(s) calamidad(es) asociadas con

sinistros por inundaciones, incendios, temblores, huracanes, terremotos, vendavales y actos malintencionados de terceros, que afecten sustancialmente la vivienda del trabajador, un (1) funcionario del Departamento de Capital Humano y un (1) directivo de SINTRACARBÓN evaluarán la existencia y el grado de la calamidad y presentarán una recomendación al supervisor.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO:

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

PARÁGRAFO CUARTO:

Para efectos de los permisos por cirugía no ambulatoria u hospitalización del párrafo primero de este artículo se entiende por familiares los definidos en el ARTÍCULO 29, Definición de Familiares, de la presente CCT.

PARÁGRAFO QUINTO:

EL EMPLEADOR facilitará el transporte a cualquiera de los sitios donde habitualmente preste el servicio de transporte, a aquellos trabajadores que durante las horas de trabajo sufran uno de los siniestros contemplados en este artículo, emergencias que requieran hospitalización de sus familiares ó la muerte de un familiar. Se entiende como familiares los definidos en el ARTÍCULO 29 de la presente CCT.

ARTÍCULO 31. VIÁTICOS LABORALES

Al personal beneficiario de la CCT que por razones de tipo laboral deba viajar fuera de su sede habitual de trabajo, EL EMPLEADOR le reconocerá como viáticos, una suma de ciento treinta y seis mil doscientos pesos (\$136,200.00) por día completo, durante el primer año de vigencia, y ciento cuarenta mil ochocientos pesos (\$140,800.00) para el segundo año de vigencia.

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

El trabajador beneficiario de la CCT podrá optar porque EL EMPLEADOR le provea el alojamiento, en cuyo caso sólo habrá lugar al pago del cincuenta por ciento (50%) del valor del viático aquí estipulado.

PARÁGRAFO TERCERO:

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

ARTÍCULO 32. PERMISO MATRIMONIAL

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR le concederá al trabajador beneficiario de la CCT, un (1) permiso remunerado por cuatro (4) días hábiles continuos para atender su matrimonio.

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

ARTÍCULO 33. PERMISO MUERTE FAMILIARES

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO:

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

PARÁGRAFO CUARTO:

En caso que la realización del novenario ocurra en un municipio ubicado a más de tres (3) horas de viaje en bus del sitio de trabajo y que el turno del trabajador le impida regresar al trabajo oportunamente, el supervisor concederá un (1) día de permiso adicional para asistir al novenario.

PARÁGRAFO QUINTO:

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

ARTÍCULO 34. PRÉSTAMO POR MUERTE DE FAMILIARES

EL EMPLEADOR continuará otorgando, a través de sus políticas, préstamos por calamidad doméstica por valor de un (1) salario básico del trabajador, en los casos de muerte de uno de los familiares inmediatos del trabajador vinculado a término indefinido y señalados en el ARTÍCULO 33 **PERMISO MUERTE FAMILIARES.** El préstamo que se otorgare se amortizará en dieciocho (18) cuotas mensuales. Cuando el trabajador no tenga capacidad de descuento, él tendrá la opción de ampliar el término a veinticuatro (24) meses.

A los trabajadores con contrato a término fijo, que sean beneficiarios de la CCT, se les concederá el presente préstamo de manera proporcional al tiempo que le falte para la expiración del plazo fijo pactado, y se amortizará en dicho plazo.

ARTÍCULO 35. PERMISO POR PATERNIDAD

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR concederá, ocho (8) días hábiles de permiso remunerado para atender casos de maternidad de su esposa o compañera permanente.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Estos permisos podrán ser concedidos para el nacimiento de hijos cuya madre no esté debidamente registrada, siempre y cuando el trabajador registre al hijo en la Empresa; en estos casos sólo se reconocerá un (1) evento por año.

PARÁGRAFO TERCERO:

En caso de aborto no deseado o aborto definido legalmente de su esposa o compañera permanente, El EMPLEADOR concederá al trabajador beneficiario de la CCT, cinco (5) días calendario continuos de permiso remunerado contados un (1) día después de ocurrido el evento. En ningún caso el permiso podrá ser inferior a tres (3) días hábiles. El permiso de que trata este párrafo debe ser justificado mediante la presentación del certificado médico correspondiente en un término no mayor a quince (15) días contados a partir de la fecha del suceso.

ARTÍCULO 36. PERMISO POR CEREMONIA DE GRADUACIÓN

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

Adicionalmente, el trabajador podrá optar por un cambio de turno cuando la ceremonia de grado se realice por fuera de su departamento de residencia, o en caso de graduación de bachillerato.

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

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

ARTÍCULO 37. DÍA DE PERMISO ADICIONAL

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

ARTÍCULO 38. INTERCAMBIO DE TURNO

A partir de la firma de la presente CCT se establece el siguiente procedimiento para permitir el intercambio de turnos del trabajador, a saber:

El trabajador solicitará por escrito a su supervisor inmediato el cambio de turno indicando el día, jornada, razón por la cual lo solicita, los datos personales y laborales de quien lo va a reemplazar, al igual que la aceptación de éste.

Al trabajador que solicita el cambio se le concederá un (1) permiso por cambio de turno, el cual no será remunerado.

El trabajador que reemplace al solicitante en ningún caso podrá tener un descanso inferior a doce (12) horas continuas, contadas a partir del momento en que inició y/o terminó su jornada de reemplazo y hasta el inicio y/o terminación de su jornada regular.

El trabajador que reemplace al solicitante de la licencia recibirá una sobre remuneración, referida a su salario básico, como si hubiese laborado tiempo extra.

El cambio de turno sólo podrá efectuarse por la jornada de trabajo completa.

El sistema de cambio de turnos sólo podrá utilizarse máximo dos (2) veces por semestre calendario, y no más de un (1) día de turno cada vez.

Para asistir a ceremonias de matrimonio y/o grado universitario o de bachiller, de los hijos del trabajador debidamente registrados en la Empresa, se utilizará el sistema de cambio de turnos aquí establecido.

El trabajador reemplazante será del mismo nivel del reemplazado o máximo un nivel de diferencia y deberá estar laborando en la misma flota y

especialidad; cuando se trate de operadores el reemplazante debe estar operando, regularmente, el mismo equipo del reemplazado.

En ningún caso podrá aprobarse un número de intercambios que exceda de dos (2) trabajadores por sección-turno.

Los trabajadores que tengan procesos disciplinarios en curso, no serán elegibles al intercambio de turno y en todo caso los cambios de turno no afectarán los términos de los procesos disciplinarios vigentes.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

El trabajador solicitará por escrito y con tres (3) días hábiles de anticipación un (1) permiso por cambio de turno indicando el día, jornada y razón por la cual lo solicita.

El trabajador indicará el turno que trabajará para compensar el permiso, el cual deberá ser equivalente en duración y recargos al turno dejado de trabajar y dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al turno dejado de trabajar.

Este cambio de turno podrá utilizarse hasta dos (2) veces por semestre calendario y no más de un (1) día de turno a la vez, entendiendo que el número máximo de veces que el trabajador puede usar el procedimiento de cambio de turno, sigue siendo de dos (2) veces por semestre.

En ningún caso podrá usarse este cambio por más de un (1) trabajador por sección/turno.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

ARTÍCULO 39. TURNO 5 X 2 - DILIGENCIAS PERSONALES

Para los trabajadores que laboran en turno 5x2, en la Mina, Puerto Bolívar, Bogotá y Barranquilla, EL EMPLEADOR ajustará la jornada diaria de trabajo con el propósito de permitir a estos trabajadores disponer de un (1) día hábil al mes, el cual no es acumulable ni compensable en dinero. El trabajador y su supervisor inmediato acordarán la fecha del disfrute de este día.

Adicionalmente, EL EMPLEADOR concederá un día de permiso remunerado cada dos (2) meses a los trabajadores que se desempeñen en turno 5x2. Este día no será acumulable ni compensable en dinero.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

ARTÍCULO 40. ESTÍMULO A LA CREACIÓN DE MICROEMPRESAS

EL EMPLEADOR continuará ofreciendo asesoría dirigida a las esposas(os) de los trabajadores de CERREJÓN que la soliciten, con el objetivo de estimular la creación de microempresas a través de capacitación en su creación, financiación y operación, identificación de oportunidades y evaluación de proyectos. Este programa se coordinará a través de los Centros de Atención de Bienestar Integral (CABI) y el SENA. Trimestralmente se efectuará una reunión entre un representante del Departamento de Capital Humano y un representante de SINTRACARBÓN, con el fin de efectuar un seguimiento y evaluación a los avances de este programa, hasta lograr la materialización o no de los proyectos.

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

ARTÍCULO 41. PROMOCIÓN DE PLANES VACACIONALES

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

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

CAPÍTULO IV TRANSPORTE, ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA

ARTÍCULO 42. TRANSPORTE TERRESTRE

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

EL EMPLEADOR facilitará en un solo turno, transporte de mini-ruta entre Riohacha y Camarones y entre San Juan del Cesar y La Junta. Esta última ruta será ampliada hasta el corregimiento de los Haiticos, una vez que las condiciones de la vía permitan la prestación permanente del servicio.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A partir de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR subsidiará el setenta por ciento (70%) del valor del contrato de transporte de los empleados residentes en Barranquilla y Valledupar que laboran en la Mina, para entrar y salir de su turno de trabajo:

Para el caso de los trabajadores residentes en Valledupar, este porcentaje equivale actualmente a treinta y un millones seiscientos mil pesos (\$31.600.000.00) mensuales.

Para el caso de los trabajadores residentes en la ciudad de Barranquilla y ciudades circunvecinas, este porcentaje equivale actualmente a la suma de ochenta y cuatro millones quinientos cuarenta y tres mil pesos (\$84.543.000.00) mensuales.

Cuando haya cambios razonables en la estructura de costos del contrato por motivos operacionales y comerciales, y cuando se incrementen anualmente el valor del contrato, estos valores se reajustarán manteniendo la proporción setenta por ciento (70%) empresa y treinta por ciento (30%) trabajadores.

EL EMPLEADOR consignará, dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes, los valores antes mencionados, más los valores descontados

por nómina a los trabajadores en la cuenta bancaria que EL SINDICATO informe por escrito.

PARÁGRAFO TERCERO:

A partir de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR auxiliará con la suma de ochenta mil pesos (\$80,000.00) mensuales, a los trabajadores que actualmente laboran en Puerto Bolívar con residencia **familiar** registrada y comprobada en la ciudad de Valledupar y estén incluidos en la lista única y definitiva que reposa en poder de EL EMPLEADOR.

Queda entendido que los auxilios aquí pactados no constituyen salario.

PARÁGRAFO TRANSITORIO PRIMERO:

EL EMPLEADOR se compromete a que el programa de reemplazo de buses se continuará en forma gradual, cambiando seis (6) buses intermunicipales en septiembre de 2011 y otros seis (6) buses en junio de 2012. Los ocho (8) buses de la vigencia convencional 2009-2010, no forman parte de los doce (12) buses a los que hace referencia este parágrafo.

Los ocho (8) buses de la vigencia convencional 2009-2010, entrarán a operar a la firma de la presente CCT en áreas diferentes a Producción, mientras se implementa el cambio de sillas.

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT, la comisión de transporte definirá el tipo de silla a ser instalada en los doce (12) buses que entrarán en operación en la vigencia de la presente CCT y los ocho (8) buses de la vigencia convencional 2009-2010.

Una vez definida por la comisión de transporte el tipo de silla a ser usado en los buses, EL EMPLEADOR contará con sesenta (60) días para hacer el cambio respectivo en los ocho (8) buses de la vigencia convencional 2009-2010. Una vez implementado el cambio de sillas, entrarán en operación en las áreas de Producción definidas por la Comisión.

La Comisión de Transporte conformada por EL EMPLEADOR y EL SINDICATO definirá la forma como se distribuirán los doce (12) buses de la actual vigencia, en los diferentes cambiaderos.

El reemplazo de los buses se iniciará en las áreas más críticas siguiendo el siguiente orden: Cotorra, Oreganal, Clarita y Patilla.

Los buses que se reemplazarán en la vigencia de la presente CCT, tendrán dentro de sus especificaciones técnico mecánicas el motor de combustión en la parte trasera. Para el caso de Cotorra una comisión conjunta entre EL SINDICATO y EL EMPLEADOR revisarán en el mercado automotriz, dentro de los noventa (90) días de firmada la presente CCT, un tipo de bus que reúna las características técnico mecánicas que permitan su desplazamiento en terreno destapado en condiciones seguras. En caso de no ser posible lo anterior, se optará por un cambio de ruta, previa consulta con los trabajadores.

PARÁGRAFO TRANSITORIO SEGUNDO:

Adicionalmente EL EMPLEADOR, auxiliará, por una sola vez y durante la vigencia de la presente CCT a los empleados que tienen el contrato de transporte a Barranquilla con una suma de veinticinco millones de pesos (\$25,000,000.00) y a los que tienen contrato de transporte a Valledupar con la suma de ocho millones de pesos (\$8,000,000.00) para cubrir el déficit que actualmente presentan estos contratos.

PARÁGRAFO TRANSITORIO TERCERO:

La Comisión de Transporte conformada por EL EMPLEADOR y EL SINDICATO, con la participación de los coordinadores de transporte de Valledupar, revisarán la situación de conflicto que se presenta con los empleados residentes en Urumita y darán las recomendaciones pertinentes para su solución.

PARÁGRAFO TRANSITORIO CUARTO:

Durante el mes siguiente a la firma de la presente CCT y en enero de 2012, se adelantará el pago de tres (3) meses de los auxilios de transporte de Valledupar y Barranquilla correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año de vigencia. Se entiende que los pagos adelantados de estos meses no se pagarán en el respectivo mes.

PARÁGRAFO TRANSITORIO QUINTO:

EL EMPLEADOR adicionará a sus rutas actuales de transporte terrestre diario la población de Uribia una vez entren a operar los ocho (8) buses que están listos desde la vigencia convencional 2009-2010.

La Comisión de Transporte revisará la situación de transporte de los trabajadores residentes en Cotoprix.

ARTÍCULO 43. MENAJE DOMÉSTICO

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

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

La suma que se reembolse al trabajador no constituye salario.

El departamento de Capital Humano reglamentará la aplicación de este reembolso.

ARTÍCULO 44. SEGURO TRANSPORTE TERRESTRE

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

El valor máximo asegurado será el equivalente a veinticuatro (24) veces el salario básico que esté devengando el trabajador en el momento del accidente.

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

ARTÍCULO 45. ALIMENTACIÓN

Independientemente del número de comidas que EL EMPLEADOR esté suministrando o suministre en el futuro, se conviene que para efectos de la incidencia del salario en especie para la liquidación y pago de prestaciones sociales, la alimentación mensual se avalúa en la suma de sesenta y tres mil ochocientos pesos (\$63,800.00) para el primer año de vigencia de esta CCT y sesenta y seis mil pesos (\$66,000.00) para el segundo año de vigencia.

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

A partir de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR otorgará un subsidio de alimentación a los empleados PTC que laboran en la ciudad de Bogotá por valor de ochenta mil pesos (\$80,000.00) mensuales. Queda entendido que este auxilio no constituye salario.

ARTÍCULO 46. COMISIÓN DE ALIMENTACIÓN

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

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

Coordinar conjuntamente con representantes de EL EMPLEADOR la realización de paneles de degustación con base en propuestas y sugerencias que presente EL EMPLEADOR y EL SINDICATO.

Recomendar planes de mejoramiento.

Realizar inspecciones programadas en conjunto con representantes de EL EMPLEADOR en las áreas de almacenamiento, producción y entrega de alimentación.

Servir de mecanismo para recoger expectativas, gustos y preferencias de los usuarios.

ARTÍCULO 47. DESAYUNO / MERIENDA

A más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR llevará a cabo una reformulación en los elementos constitutivos del lunch, con el fin de entregar un desayuno empackado a los trabajadores que laboran en la mina en turno diurno y en jornada 5x2.

El desayuno empackado estará conformado por: un componente sólido de 80 gramos de proteína y 90 gramos de harina, un jugo empackado de doscientos

setenta (270) centímetros cúbicos y una bebida caliente a base de leche. Al personal del turno nocturno se le seguirá entregando la merienda en las mismas condiciones actuales.

ARTÍCULO 48. INSTALACIÓN PARA LUNCH Y SERVICIOS

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

ARTÍCULO 49. VIVIENDA

EL EMPLEADOR mantendrá su política de préstamos de vivienda (Programa de Ayuda para Adquisición de Vivienda - P.A.A.V.) prestando el ochenta por ciento (80%) del avalúo comercial de la vivienda, manteniendo vigentes las demás condiciones y reglamentaciones del programa.

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

El número de préstamos a otorgar durante la vigencia de la presente CCT será de cuatrocientos (400) préstamos.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO:

Los trabajadores que hicieron uso del P.A.A.V para adquirir vivienda en el corredor habitacional en la ciudadela "Nueva Guajira" del municipio de Hato Nuevo, tendrán la opción de obtener un préstamo de aquellos que no sean tomados por los trabajadores elegibles en el párrafo segundo de este artículo y que serán ofrecidos durante la vigencia de esta CCT.

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

PARÁGRAFO CUARTO:

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

ARTÍCULO 50. PRÉSTAMO ESPECIAL "AGUA LUNA"

Considerando que EL EMPLEADOR patrocinó la construcción de la urbanización "Agua Luna" y teniendo en cuenta que debido a fallas de asentamiento del suelo, las casas sufrieron deterioro estructural, lo que ha obligado a los empleados que las adquirieron dentro del programa inicial de ventas a hacer las reparaciones de las mismas, EL EMPLEADOR hará un préstamo especial, por una sola vez, por un valor de hasta diecisiete millones de pesos (\$17'000.000.00) a aquellos trabajadores que continúan siendo propietarios de estas casas y que lo soliciten.

PARÁGRAFO:

Estos préstamos se comenzarán a otorgar a partir del mes de Julio del año 2004. EL EMPLEADOR reglamentará las condiciones de desembolso y amor-

tización de estos préstamos. El monto aquí relacionado para el préstamo especial se reajustará con el IPC nacional del año anterior a partir del año 2004.

ARTÍCULO 51. TRANSPORTE EN TIEMPO EXTRA

Cuando por razones de trabajo y previa autorización del supervisor inmediato, un trabajador beneficiario de la CCT que labore jornadas suplementarias en forma continua y hasta un mínimo de una hora y media (1 1/2) en un (1) día, EL EMPLEADOR le reconocerá por concepto de alimentación y transporte en ese día la suma de diecinueve mil seiscientos pesos (\$19,600.00) para el primer año de vigencia y veinte mil trescientos pesos (\$20,300.00) para el segundo año de vigencia, siempre y cuando estos servicios no sean suministrados por EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 52. DIETAS ESPECIALES

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

Adicionalmente, treinta (30) días después de firmada la presente CCT, EL EMPLEADOR ofrecerá a todos los empleados la opción de tomar un menú saludable desarrollado conjuntamente con la Comisión de Alimentos, con un mínimo de permanencia de un (1) mes, para lo cual el trabajador deberá inscribirse o retirarse de dicho menú, con una anticipación no menor a ocho (8) días.

CAPÍTULO V AUXILIOS VARIOS

ARTÍCULO 53. AUXILIO ESCOLAR

EL EMPLEADOR reconocerá a los trabajadores que tengan hijos cursando estudios en los niveles de la educación formal definida por ley (Preescolar, Primaria y Bachillerato) y que estén debidamente inscritos en la empresa, un auxilio educativo por hijo, hasta un máximo de cinco (5) hijos, cuyo monto en el primer año de vigencia será de trescientos noventa mil pesos (\$390,000.00). En el segundo año de vigencia de la presente CCT, este auxilio se incrementará a cuatrocientos tres mil doscientos pesos (\$403,200.00). Este auxilio será cancelado en el mes de enero de cada año con el avance quincenal.

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

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

PARÁGRAFO:

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

Queda entendido que este auxilio no constituye salario.

ARTÍCULO 54. AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

Para auxiliar al trabajador en los gastos que debe asumir en la educación de los hijos, que se encuentren cursando carreras universitarias, en instituciones legalmente reconocidas, EL EMPLEADOR reconocerá un auxilio para educación universitaria, carreras militares, técnicas o tecnológicas por periodos

académicos (trimestres, cuatrimestres, semestres y anual), por cada hijo de-
bidamente registrado en la Empresa.

En todo caso se efectuarán dos pagos anuales, los cuales incluirán cuatro (4)
auxilios para quienes cursen periodos trimestrales, tres (3) auxilios para los
que cursan cuatrimestres, dos (2) auxilios para los semestrales y anuales. El
número total de auxilios no será mayor al número de periodos académicos de
los que conste el programa que esté cursando el hijo del trabajador.

El monto de este auxilio dependerá del valor de la matrícula a pagar más el
costo de los cursos adicionales, hasta un máximo del veinte por ciento (20%)
del costo de la matrícula, siempre y cuando estos cursos estén incluidos den-
tro del pensum académico y sean de carácter obligatorio, según los rangos
definidos por la siguiente tabla:

Rangos de valor de la matrícula		Auxilio universitario primer año
Entre	Hasta	
\$0	\$1,855,000	\$ 1,770,000
\$1,855,001	\$2,072,000	\$ 1,980,000
\$2,072,001	\$2,362,000	\$ 2,200,000
\$2,362,001	\$2,598,000	\$ 2,380,000
\$2,598,001	\$3,256,000	\$ 2,670,000
\$3,256,001	\$4,600,000	\$ 3,140,000
\$4,600,001	\$6,450,000	\$ 3,810,000
\$6,450,001	\$7,900,000	\$ 4,690,000
\$7,900,001		\$ 6,000,000

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

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

Cuando un estudiante apruebe parcialmente el trimestre, cuatrimestre, se-
mestre o año, según el caso, que ocasione una mayor permanencia estudian-

do la carrera, se concederá el auxilio respectivo. En ningún caso se pagarán
auxilios adicionales al número de trimestres, cuatrimestres, semestres o años
contemplados en el pensum oficial de la respectiva carrera.

Los secretarios de educación de EL SINDICATO o, en ausencia de éstos el
que designe la organización sindical se reunirá con un funcionario del Centro
de Servicios a Empleados de EL EMPLEADOR en la Mina para revisar la do-
cumentación de soporte y aprobación de los auxilios respectivos.

Cuando se detecten inconsistencias en la información de soporte presentada
por algún trabajador, la división del Centro de Servicios a Empleados y la Di-
visión de Gestión Laboral de EL EMPLEADOR informará a EL SINDICATO y
dará un plazo de treinta (30) días para aclarar dichas inconsistencias, antes
de proceder con el respectivo proceso disciplinario.

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

Este auxilio se pagará en los avances quincenales de mayo y noviembre de
cada año.

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 55. EDUCACIÓN Y/O NECESIDADES ESPECIALES

Para auxiliar los costos educativos y/o necesidades especiales en que incurran
los trabajadores que tengan hijos con trastornos del desarrollo tales como: re-
tardo mental, deficiencia sensorial, deficiencia motora, trastorno en la conducta,
que puedan ser explicados desde los niveles, Biológicos (Genética, Neurolo-
gía, Tóxico-infeccioso, Disfunción en General), Psicológico (Cognitivo-afectivo):
Aspectos Mentales, habilidades cognitivas, afectividad en general, y que por
estas causas presenten necesidades educativas y condiciones de atención es-
peciales debidamente diagnosticado por un especialista pertinente de acuerdo
con la patología, se destinará un auxilio de dos millones doscientos mil pesos
(\$2,200,000.00), por hijo por semestre para el primer año de vigencia, para el si-
guiente año de vigencia se indexará por el IPC del año inmediatamente anterior.

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

En los casos en que se generen dudas sobre la pertinencia del pago de este auxilio, serán evaluados y definidos por un Comité médico-científico conformado por especialistas representantes de EL EMPLEADOR y EL SINDICATO. Cuando se detecten inconsistencias en la información de soporte presentada por algún trabajador, la división de Centro de Servicios al Empleado de EL EMPLEADOR informará a EL SINDICATO y dará un plazo de treinta (30) días para aclarar dichas inconsistencias, antes de proceder con el respectivo proceso disciplinario.

Este auxilio se pagará con los avances quincenales de mayo y noviembre de cada año.

ARTÍCULO 56. ESTUDIO DE TRABAJADORES

A los trabajadores que estudien carreras tecnológicas o universitarias y que no estén cubiertos por el Plan de Asistencia Educativa, recibirán un auxilio educativo por periodo académico, equivalente al noventa por ciento (90%) del valor de la matrícula pero en ningún caso superior al valor del auxilio universitario pagado a los hijos de los trabajadores que adelanten estudios universitarios, según el rango correspondiente definido en el ARTÍCULO 54, **AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**, de la presente CCT.

Estos trabajadores deberán presentar previamente el correspondiente certificado de matrícula.

El número de trabajadores beneficiarios de este plan será de ciento ochenta (180) por semestre; en caso de que haya solicitudes adicionales, éstas se clasificarán por puntaje, de común acuerdo con EL SINDICATO.

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

PARÁGRAFO:

EL EMPLEADOR otorgará un (1) día de permiso remunerado con salario básico por semestre a todos los trabajadores beneficiarios de esta CCT, que estudien carreras, tecnológicas o universitarias. Adicionalmente, estos trabajadores serán elegibles a cuatro (4) intercambios de turno por cada semestre, siguiendo los procedimientos establecidos en el artículo pertinente de esta CCT.

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

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT, y por una sola vez, EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de cien millones de pesos (\$100.000.000.00), suma que EL SINDICATO destinará para otorgar un (1) auxilio educativo anual a la(e) esposa(o) o compañera(o) permanente, para los hijos de los trabajadores fallecidos, según reglamentación que establecerá EL SINDICATO; en la cual quedará establecido que los hijos de los trabajadores fallecidos como consecuencia de un accidente de trabajo tendrán tratamiento preferencial para la asignación de un auxilio por un mayor valor.

PARÁGRAFO PRIMERO:

En caso que se presenten solicitudes de auxilios escolares o especiales de hijos de trabajadores fallecidos por accidente de trabajo ocurridos durante la vigencia de esta CCT, EL EMPLEADOR pagará a EL SINDICATO al final de cada periodo el valor de los auxilios correspondientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

En caso que se presenten solicitudes de auxilio universitario de hijos de trabajadores fallecidos por accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia de esta CCT, EL EMPLEADOR pagará a EL SINDICATO al final de cada periodo el va-

lor de los auxilios universitarios correspondientes, hasta finalizar la educación universitaria del respectivo hijo del empleado fallecido, de acuerdo a la tabla establecida en el **ARTÍCULO 54, AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**. El número total de auxilios no será mayor al número de periodos académicos de los que conste el programa que esté cursando el hijo del trabajador en el momento del fallecimiento.

ARTÍCULO 58. AUXILIO EDUCATIVO A EL SINDICATO PARA HIJOS DE PENSIONADOS

A partir de la firma de la presente CCT, durante su vigencia y por una sola vez, EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de ochenta millones de pesos (\$80,000,000.00), a fin de que éste otorgue auxilios educativos a los hijos de ex trabajadores de EL EMPLEADOR, hoy pensionados, que fueron beneficiarios de la CCT hasta el momento de su retiro de Cerrejón por pensión, según reglamentación que EL SINDICATO establecerá.

ARTÍCULO 59. PRÉSTAMOS PARA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

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

- A. El valor del préstamo será la diferencia entre el valor pagado por la matrícula y el valor del auxilio universitario entregado por EL EMPLEADOR. El monto máximo a prestar por trabajador por año será de cuatro millones cuatrocientos mil pesos (\$4,400,000.00).
- B. El valor del préstamo será amortizado en un ochenta por ciento (80%) dentro de los doce (12) meses siguientes a la fecha de su desembolso.
- C. Se otorgarán hasta dos (2) préstamos adicionales para cubrir gastos educativos, cuando el trabajador haya recibido el máximo de auxilios establecido en el **ARTÍCULO 54 AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**.

ARTÍCULO 60. APRENDICES SENA E INFOTEP

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

ARTÍCULO 61. PATROCINIO SENA, HIJOS DE TRABAJADORES

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

ARTÍCULO 62. PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS HIJOS DE TRABAJADORES

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR, dentro de su política de prácticas universitarias para estudiantes, ofrecerá a los hijos de trabajadores el diez por ciento (10%) de los cupos semestrales requeridos en dicho período. En todo caso se ofrecerán como mínimo cinco (5) cupos por semestre, siempre y cuando haya candidatos que cumplan los requerimientos.

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

ARTÍCULO 63. AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR reconocerá un auxilio de novecientos noventa y tres mil quinientos pesos (\$993,500.00) para el primer año de vigencia y de un millón veintisiete mil pesos (\$1,027,000.00) para el segundo año de vigencia para gastos mortuorios, en caso de fallecimiento de alguno de los familiares del trabajador que se especifican en el artículo pertinente de la presente CCT.

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

Este auxilio no se computará como salario para ningún efecto y es complementario al otorgado por la ley.

ARTÍCULO 64. GASTOS FUNERARIOS TRABAJADORES

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

OPCIÓN 1. EL EMPLEADOR reconocerá para atender los gastos funerarios inmediatos del trabajador que fallezca, un auxilio de un millón novecientos cincuenta y cuatro mil pesos (\$1.954.000.00) en caso de fallecimiento del trabajador en el primer año de vigencia de la CCT o de dos millones veinte mil quinientos pesos (\$2.020.500.00), si el fallecimiento se produce en el segundo año.

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

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

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 65. ANTICIPO A FAMILIARES DE TRABAJADORES FALLECIDOS

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

do el trabajador al momento de su fallecimiento, previa solicitud de alguno de los beneficiarios.

ARTÍCULO 66. FAVORABILIDAD PARA LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES INVÁLIDOS O FALLECIDOS

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO:

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

ARTÍCULO 67. PERMISOS A COOTRACERREJÓN

EL EMPLEADOR concederá ochenta (80) días-hombre de permiso remunerado, con salario básico por cada año de vigencia de la presente CCT, a los miembros directivos del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Comités Especiales, de COOTRACERREJÓN. De conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, EL EMPLEADOR concederá también permiso no remunerado, durante la presente CCT a los miembros del Consejo Directivo de COOTRACERREJÓN para asistir a sus reuniones estatutarias.

ARTÍCULO 68. BECAS A EXCELENCIA UNIVERSITARIA PARA HIJOS(AS) DE TRABAJADORES

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR otorgará doce (12) becas cada semestre por un valor de cuatro millones cuatrocientos mil pesos (\$4,400,000.00) cada una, para estudiantes universitarios hijos(as) de trabajadores, que tengan los mejores promedios académicos en el semestre inmediatamente anterior.

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

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

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

ARTÍCULO 69. POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

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

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

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

ARTÍCULO 70. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

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

ARTÍCULO 71. ANTEOJOS

EL EMPLEADOR otorgará por una sola vez, durante la vigencia de la presente CCT, un auxilio por doscientos mil pesos (\$200,000.00) para el primer año de vigencia o de doscientos siete mil pesos (\$207,000.00) para el segundo año de vigencia, para la compra de montura y lentes diferentes a los de seguridad suministrados por EL EMPLEADOR, mediante la presentación del certificado médico correspondiente.

En el evento que los lentes prescritos sean bifocales o progresivos, el auxilio mencionado en el párrafo anterior será de doscientos treinta mil pesos (\$230,000.00) para el primer año de vigencia o de doscientos treinta y ocho mil pesos (\$238,000.00) para el segundo año de vigencia de la presente CCT.

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

En los casos especiales de cirugía que requieran cambios en la prescripción médica de los lentes, EL EMPLEADOR suministrará un par de lentes (sin montura) diferentes a los de seguridad.

EL EMPLEADOR continuará suministrando las gafas y monturas de seguridad para su uso en las zonas donde se requieran elementos de protección personal y queda entendido que éstas son las únicas gafas autorizadas en dichos sitios.

En caso de pérdida o daño definitivo de los anteojos por causa o con ocasión del trabajo, EL EMPLEADOR concederá nuevamente este auxilio.

ARTÍCULO 72. REUBICACIÓN POR INCAPACIDAD

Cuando por determinación de la ARP sea necesario reubicar a un trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, EL

EMPLEADOR con base en las recomendaciones ocupacionales que reciba de la ARP lo reubicará sin desmejorarlo salarialmente y lo entrenará en su nuevo cargo si fuese necesario, de acuerdo a lo estipulado en la Ley.

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

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 73. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

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

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

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado a los miembros representantes de los trabajadores, por el tiempo que demande la reunión del Comité y por una hora adicional para transporte cuando las reuniones se efectúen en días y horas de trabajo. Cuando estas reuniones coincidan con un día de descanso del trabajador, EL EMPLEADOR le reconocerá un (1) día de salario adicional correspondiente a ese día.

EL EMPLEADOR también reconocerá el valor del transporte en buses intermunicipales en el Departamento de La Guajira cuando el trabajador no pueda

utilizar el servicio de transporte terrestre diario que EL EMPLEADOR disponga para sus trabajadores, dentro de las dos (2) horas anteriores y/o posteriores a la sesión del Comité. Cuando el valor del transporte no esté contemplado dentro de los términos de este inciso, dicho valor será autorizado por el presidente del Comité.

La elección de los representantes de los trabajadores se hará en el mes de julio cada dos (2) años, para lo cual EL EMPLEADOR y EL SINDICATO coordinarán conjuntamente las siguientes actividades:

Fecha de iniciación de la elección.

Apertura y cierre de las inscripciones de los candidatos.

Lugar y mecanismo de custodia de las urnas.

Horarios de votación.

Determinación de los jurados de elección y escrutinio.

ARTÍCULO 74. PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTE

EL EMPLEADOR seguirá manteniendo una alta prioridad a la conservación del Medio Ambiente, para lo cual continuará haciendo esfuerzos para mejorar su desempeño ambiental en todas las actividades de la Operación, estimular el respeto y la preocupación por el medio ambiente y enfatizar la responsabilidad individual de cada trabajador en el desempeño ambiental, asegurando entrenamiento y prácticas de trabajo apropiados.

Como parte del desarrollo de esta política, EL EMPLEADOR permitirá la participación de hasta cinco (5) trabajadores beneficiarios de la CCT, estudiantes de Ingeniería Ambiental y/o profesionales del ramo, en las investigaciones y evaluaciones de riesgos ambientales de la operación. El número de trabajadores que participará en cada una de estas investigaciones o evaluaciones dependerá del proyecto específico.

La Gerencia de Ingeniería Ambiental reglamentará el mecanismo para la utilización de este artículo.

ARTÍCULO 75. ENTRENAMIENTO A MIEMBROS COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)

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

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

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR continuará suministrando a sus trabajadores uniformes de trabajo y elementos de protección, los cuales serán de uso obligatorio durante las horas de trabajo en la siguiente forma:

Mantenimiento:

6 uniformes por año de vigencia
2 pares de botas de seguridad por año de vigencia. Estas botas tendrán las características de dieléctricas para los técnicos que desempeñen funciones de electricistas.

Producción:

4 uniformes por año de vigencia
2 pares de botas de seguridad por año de vigencia. Para el grupo de bombas de producción, se les dará adicionalmente un par de botas pantaneras por la vigencia de la presente CCT.

Administración:

4 uniformes por año de vigencia
2 pares de botas de seguridad por año de vigencia.

Secretarías:

5 uniformes por año de vigencia.
2 pares de zapatos de seguridad por año de vigencia.

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

Para Mantenimiento, la mitad en el mes de diciembre y la otra mitad en el mes de junio de cada año de vigencia.

Para Producción, la mitad en el mes de enero y la otra mitad en el mes de julio de cada año de vigencia.

Para el personal de Administración la mitad en el mes de febrero y la otra mitad en el mes de agosto.

Para las secretarías tres (3) uniformes en enero y el resto en julio de cada año de vigencia.

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

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

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

ARTÍCULO 77. ALTERNATIVA DE DOTACIÓN

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

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

ARTÍCULO 78. DOTACIÓN ADICIONAL PARA SOLDADORES

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR entregará a los técnicos dedicados a labores de soldadura, por una sola vez en cada año de vigencia y como dotación dentro de las recomendaciones de Salud Ocupacio-

nal por razones inherentes a su oficio, una (1) chaqueta para su uso durante el transporte de su sitio de trabajo a su residencia, la cual se entregará con la dotación del segundo semestre de Mantenimiento.

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

Las dotaciones contenidas en este artículo no constituyen salario.

ARTÍCULO 79. DOTACIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO

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

A los trabajadores que sean operadores de maquinaria pesada del Departamento de Producción y Manejo de Carbón, una (1) esterilla por una sola vez en cada año de vigencia, la cual se entregará con la dotación del segundo semestre de Producción y Manejo de Carbón. Así mismo, EL EMPLEADOR suministrará una (1) esterilla a los operadores de los vehículos de servicio, camiones de campo, camiones de lubricación y soporte a la producción (control de calidad y laboratorio de carbón), sesenta (60) días después de la firma de la presente CCT.

A los técnicos y operadores que laboren en la Mina, dos (2) toallas medianas por año de vigencia, las cuales serán entregadas con la dotación del personal de los respectivos departamentos.

A los operadores de equipo pesado de la Mina, operadores de trenes y de mantenimiento de vías y técnicos de mantenimiento de campo, por una sola vez, un (1) morral para transporte de accesorios, el cual se entregará a más tardar noventa (90) días después de la firma de la presente CCT.

EL EMPLEADOR entregará al personal de operadores del departamento de Producción en turno nocturno una linterna por cada año de vigencia de la presente CCT. Esta dotación será entregada en el mes de enero de cada año.

A más tardar noventa (90) días después de firmada la presente CCT y por una sola vez EL EMPLEADOR entregará un termo para bebidas frías a los operadores de Producción.

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

CAPÍTULO VII AUXILIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 80. MEDICAMENTOS

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR se compromete a mantener los mecanismos administrativos extraordinarios que incluye intervenciones con las EPS, ARP y SIS, para asegurar que los trabajadores beneficiarios de la CCT, domiciliados en los municipios del departamento de La Guajira y en Barranquilla, reciban, en un plazo no mayor de cinco (5) días, todos los medicamentos del Vademécum Básico o Especializado de dichas entidades, prescritos por los profesionales de la salud autorizados por éstas, que no hayan sido entregados oportunamente a través de los mecanismos regulares. Esto sin detrimento de los mecanismos que para tal fin le otorga la ley al trabajador.

Adicionalmente, el trabajador tiene la opción de comprar el medicamento y solicitar a la empresa prestadora del servicio de Medicina Complementaria el reembolso del ochenta por ciento (80%) del valor pagado, con el límite de valor establecido por el operador del SIS, el cual le será reembolsado a los quince (15) días siguientes a la presentación del reclamo, con los respectivos soportes.

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

Este mecanismo administrativo extraordinario asegurará que el costo de los medicamentos que dispensa el operador del SIS, no sea superior que el precio máximo al público establecido para cada medicamento en los puntos de entrega por él autorizados.

El mecanismo extraordinario al que hace referencia el presente artículo deberá en todo caso satisfacer los requerimientos de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador y de la empresa operadora del SIS. Queda entendido que este servicio se prestará en la medida en que técnica y económicamente se justifique mantenerlo.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

EL EMPLEADOR dará instrucciones a la aseguradora que administra el plan voluntario de salud HCM, para que a partir de la firma de la presente CCT, le conceda a los afiliados del plan que lo requieran, un anticipo por concepto de drogas o exámenes especializados, cuyo monto supere la suma de cincuenta mil pesos (\$50,000.00). Este anticipo se dará previa presentación de las cotizaciones y formulaciones médicas correspondientes. Es entendido que los anticipos a entregar están regidos por la reglamentación del plan.

ARTÍCULO 81. SUBSIDIO MEDICINA COMPLEMENTARIA

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR subsidiará a cada empleado afiliado a cualquiera de los planes de medicina complementaria suscrito por éste (HCM o SIS), el setenta por ciento (70%) del costo nominal del plan (calculado con base en la opción 1 del SIS).

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

Número de Beneficiarios	Valor Subsidio
0	\$51,769
1	\$81,153
2	\$105,471
3	\$129,324
4 ó más	\$141,351

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

Queda entendido que este subsidio no constituye salario. El valor del subsidio será ajustado cuando haya cambios en la estructura de costos del plan, manteniendo la proporción subsidiada, por EL EMPLEADOR, en el setenta por ciento (70%) del valor nominal.

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

Ginecología, Medicina Interna y Cardiología) con una cuota moderadora única.

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

Número de beneficiarios	Costo nominal	Subsidio	Pago real del trabajador
1	\$89,140	\$81,153	\$7,987
2	\$115,756	\$105,471	\$10,285
3	\$141,934	\$129,324	\$12,610
4 ó más	\$155,131	\$141,351	\$13,780

Como un mecanismo para mejorar el beneficio de los empleados vinculados a la opción 2 del SIS, EL EMPLEADOR entregará un bono anual por beneficiario para consulta gratis, con las mismas condiciones establecidas para el Bono POS en el ARTÍCULO 82.

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

ARTÍCULO 82. BONOS 'POS'

Para los trabajadores que no estén afiliados a algún plan de Medicina Complementaria, EL EMPLEADOR reconocerá hasta cuatro (4) bonos anuales por cada beneficiario registrado en la Empresa, equivalentes al valor de una cuota moderadora. Estos bonos se harán efectivos al momento de usar el servicio de consulta externa, en la EPS, podrán ser transferidos entre los miembros del mismo grupo familiar y no serán acumulables.

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

ARTÍCULO 83. TRANSPORTE POR INCAPACIDAD EN LA MINA

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

A. Si el trabajador se encuentra en turno diurno y la incapacidad se expide con posterioridad a la salida de los buses intermunicipales, en la mañana,

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

B. Si el trabajador se encuentra en turno nocturno, éste permoclará en el CAB, CAA o el Hotel, según lo indique el médico tratante. El trámite de alojamiento del trabajador será realizado por la División Médica, a través del paramédico y/o el médico de turno de EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 84. COMISIÓN SERVICIOS DE SALUD

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

Hacer seguimiento al Programa de Salud Ocupacional establecido por EL EMPLEADOR y a los planes de mejoramiento que se implementen, en coordinación con el COPASO, informando a la Administración las recomendaciones pertinentes para asegurar el cumplimiento de las normas reglamentarias aplicables.

Hacer seguimiento a los trabajadores con incapacidades mayores a ciento treinta y cinco (135) días según lo establecido en el parágrafo primero de los ARTÍCULO 97, PAGOS POR INDEFINICIÓN DE SITUACIÓN MÉDICO-LABORAL, y ARTÍCULO 98, INCAPACIDAD POR 180 DÍAS O MÁS, de la CCT.

Analizar los problemas en los procesos de atención y prestación de los servicios por parte de las EPSs, AFPs y ARP, con el fin de elaborar propuestas que conlleven a mejoras en los mismos.

Gestionar ante la ARP a que están afiliados los empleados para que le de cumplimiento a lo establecido en el ARTÍCULO 94, **GESTIONES ANTE LA ARP**, de la CCT.

Establecer programas de comunicación dirigidos a los trabajadores y sus familias para facilitar el conocimiento y forma de utilización de los planes de Salud.

Estudiar la actual situación de los servicios de salud y recomendar acciones de mejoramiento viables.

Hacer seguimiento a los procedimientos que se surtan ante las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez y asesorar a los trabajadores sobre los trámites que surjan.

Hacer seguimiento a los trabajadores incapacitados con más de sesenta (60) días, independientemente de su origen. Igualmente a los trabajadores diagnosticados con patologías de origen profesional.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

ARTÍCULO 85. VIÁTICO TRATAMIENTO MÉDICO FAMILIARES

EL EMPLEADOR pagará un auxilio para ayudar a cubrir los gastos en que tenga que incurrir el trabajador, cuando por orden médica de la EPS y/o Plan de Medicina complementaria, un familiar suyo debidamente inscrito en la Empresa como dependiente del mismo trabajador, deba recibir tratamiento o ser hospitalizado en una ciudad distinta a la de su residencia, y por tal motivo tenga que pernoctar por uno (1) o más días en ella.

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

El monto diario será de noventa mil pesos (\$90,000.00) para el primer año de vigencia y noventa y tres mil pesos (\$93,000.00) para el segundo año de vigencia de esta CCT, previa comprobación de que el paciente haya pernoctado por una (1) o más noches en razón del tratamiento fuera de su ciudad de residencia.

El auxilio que se pagará por un tratamiento u hospitalización será hasta por un máximo de siete (7) días.

Para el pago de este auxilio el trabajador deberá presentar ante el Centro de Servicios a Empleados la solicitud acompañada del certificado médico de la Entidad Promotora de Salud o el Plan de Medicina Complementaria, en donde conste la orden de remisión para tratamiento u hospitalización, como también el número total de días de tratamiento u hospitalización que se requerirán, y la ciudad y centro hospitalario(s).

Cada trabajador será elegible hasta por un máximo de tres (3) auxilios diferentes por año de vigencia.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Cuando un trabajador beneficiario de la CCT no pueda obtener a través de la EPS a que esté afiliado, una prótesis para alguno de sus familiares debidamente inscrito en dicha entidad como dependiente del mismo, EL EMPLEADOR asumirá el costo correspondiente, de acuerdo con las siguientes condiciones:

El máximo auxilio a pagar será el sesenta por ciento (60%) del valor total de la prótesis, sin exceder la suma de dos millones de pesos (\$2,000,000.00).

Cada trabajador será elegible solo por un (1) auxilio por vigencia.

ARTÍCULO 86. SERVICIOS DE ATENCIÓN EN SALUD

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

ARTÍCULO 87. AUXILIO ACOMPAÑANTE

Cuando un trabajador sea hospitalizado en una ciudad distinta a la de su residencia por orden de los médicos de la EPS o del Plan de Medicina Complementaria a que esté afiliado el trabajador, EL EMPLEADOR reconocerá para un familiar, hasta por un máximo de cinco (5) días, la suma de ciento diez mil pesos (\$110.000.00) diarios durante el primer año de vigencia de la presente CCT y ciento trece mil setecientos pesos (\$113.700.00) diarios durante el segundo año con el fin de acompañar al paciente en el momento de hospitalización y adicionalmente, si dicha hospitalización excede de quince (15) días, se reconocerá hasta un máximo de cinco (5) días por cada visita quincenal.

Igualmente reconocerá el valor del transporte de ida y regreso que se cause, al sitio de la hospitalización, previa la presentación de los documentos que lo respalde.

Para el pago de este auxilio, la solicitud deberá ir acompañada del certificado médico de la Entidad Promotora de Salud o del Plan de Medicina Complementaria a que esté afiliado el trabajador y en donde conste la necesidad del tratamiento y/u hospitalización, como también el número total de días de tratamiento u hospitalización que se requerirán, la ciudad y centro hospitalario(s).

La División Médica de EL EMPLEADOR hará un estimativo previo de los días en los cuales el trabajador requerirá pernóctar fuera de su ciudad de origen, para determinar el valor del anticipo a entregar, cuando el documento remitido no lo indique.

En casos especiales de tratamiento sin hospitalización en una ciudad distinta a la de su residencia, la división médica podrá autorizar el pago de este auxilio.

Es entendido que cuando la Entidad Promotora de Salud asuma y pague tal prestación, EL EMPLEADOR reconocerá únicamente al trabajador la diferencia entre el auxilio pactado y el pagado por la ARP o la EPS.

ARTÍCULO 88. PRÓTESIS POR ACCIDENTE DE TRABAJO

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

ARTÍCULO 89. VIÁTICO TRATAMIENTO MÉDICO

EL EMPLEADOR suministrará un viático diario al trabajador no hospitalizado, que por tratamiento médico o citas de control ordenadas por los médicos de la EPS o del Plan de Medicina Complementaria, sea remitido para atención especializada y sea atendido en una ciudad distinta a la de su residencia, viéndose obligado a pernóctar en ella. La suma a reconocer por este viático será de ciento veinticinco mil pesos (\$125.000.00) durante el primer año de vigencia de la presente CCT y ciento veintinueve mil doscientos pesos (\$129.200.00) para el segundo año.

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

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

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

A los trabajadores que por tratamiento médico o citas de control ordenadas por los médicos de la EPS o del Plan de Medicina Complementaria, sean remitidos y atendidos en una ciudad distinta a la de su residencia y no pernóctan

ten en la misma, EL EMPLEADOR les pagará un auxilio de treinta mil pesos (\$30,000.00) durante el primer año de vigencia de la presente CCT y de treinta y un mil cien pesos (\$31,100.00) durante el segundo año de vigencia. Además reconocerá el valor del transporte de ida y regreso. El pago del auxilio y el valor del transporte se hará previa presentación de los documentos que lo respalden.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A partir de la vigencia de la presente CCT cuando se requieran pagos de viáticos de forma anticipada, se seguirá el siguiente procedimiento:

La solicitud del viático deberá enviarse a través de los buzones localizados en cada cambiadero. Los casos considerados de urgencia y los que se presenten el viernes para cita el lunes, se pagarán por ventanilla ese mismo día.

Para el pago del anticipo de viáticos la solicitud debe ir siempre acompañada de una remisión médica de la EPS o del Plan de Medicina Complementaria al cual se encuentre afiliado el trabajador, o de la División Médica de EL EMPLEADOR. El número máximo de días que se anticipará será de cinco (5). En caso de requerirse viáticos por días adicionales, éstos se les seguirán suministrando previo cumplimiento de este procedimiento.

En la remisión deberá indicarse el número de días y necesidad de acompañante.

EL EMPLEADOR pagará los martes de cada semana las solicitudes recibidas hasta el jueves anterior y los días jueves las solicitudes recibidas hasta el día lunes. El pago se realizará por consignación en la cuenta bancaria que el trabajador tenga registrada para el pago de nómina y beneficios.

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

ARTÍCULO 90. PERMISO CITAS CON LA EPS

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado, a través del supervisor inmediato, por el tiempo que demanden la consulta y el transporte, a los trabaja-

jadores que tengan cita médica con la EPS a la que esté afiliado el trabajador, para asistir a los Centros de Atención Básica de la Mina y Puerto Bolívar.

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

En los casos de urgencia en los que el trabajador no pueda asistir a su turno de trabajo, justificará su ausencia con la presentación del correspondiente certificado de incapacidad o el certificado de atención por urgencia expedidos ambos por la EPS o la IPS del plan complementario de salud, el cual dará origen al respectivo pago.

ARTÍCULO 91. AVISO POR ENFERMEDAD

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

ARTÍCULO 92. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

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

Para el manejo de la lactancia, la trabajadora tendrá la opción de acumular los dos (2) descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada diaria de trabajo a que tiene derecho por ley, y tomar diez (10) días continuos de permiso remunerado a continuación de la licencia de maternidad.

ARTÍCULO 93. EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS

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

Lo anterior no excluye que a criterio del médico en casos particulares, se practiquen otros exámenes médicos.

Queda entendido que los anteriores exámenes se practicarán sin perjuicio de que EL EMPLEADOR pueda incorporar nuevas tecnologías, exámenes, procedimientos médicos y grupos homogéneos, en función del grado de exposición a los riesgos ocupacionales.

Si por circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador no se realizan los exámenes en las fechas programadas o se realizan de manera incompleta, la División Médica hará las reprogramaciones correspondientes para realizarlos en un término no mayor de sesenta (60) días a la fecha anteriormente establecida.

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

Cuando el trabajador requiera una (1) copia del último examen ocupacional que le fue practicado, EL EMPLEADOR la facilitará, de conformidad con la resolución 6398 de 1991 del Ministerio de la Protección Social, a más tardar quince (15) días después de solicitada.

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

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 94. GESTIONES ANTE LA ARP

EL EMPLEADOR a través de la Comisión de Salud conformada por LA EMPRESA y EL SINDICATO, gestionará en forma diligente ante la ARP a la que esté afiliado:

La realización de programas de promoción y prevención acordes al panorama de riesgos identificado, propendiendo por el control efectivo de los mismos y el mejoramiento permanente de las condiciones de trabajo.

La realización de un estudio de morbilidad que permita identificar los efectos de la exposición ocupacional sobre la salud de los trabajadores.

Capacitación sobre salud ocupacional y riesgos profesionales a los que están expuestos los trabajadores, en los sitios de residencia de los mismos, con el propósito de mejorar la actitud de los trabajadores hacia su propia salud y hacer un uso correcto de las pausas activas durante la jornada laboral.

La ejecución de planes de rehabilitación integral para los trabajadores que lo requieran y sean ordenados por el médico especialista tratante, basándose en el manual guía de rehabilitación integral del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 95. SEGURO POR INVALIDEZ

EL EMPLEADOR mantendrá el actual seguro voluntario de invalidez. Su valor será equivalente a cuarenta y ocho (48) veces el salario básico mensual que esté devengando el trabajador en el momento en que le sea declarada la invalidez por el organismo correspondiente, según lo establecen y/o establecieron las normas referentes a la Seguridad Social aplicables a la Empresa y en especial a la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

El valor de este seguro se pagará en su totalidad al trabajador con contrato de trabajo vigente, en el momento que el trabajador reciba su pensión de invalidez, y su contrato de trabajo termine por esta causa, y una vez se cumplan los requerimientos que exija la aseguradora con la cual tenga contratada la Empresa este seguro.

ARTÍCULO 96. SUSPENSIÓN DE DESCUENTOS POR INCAPACIDAD

EL EMPLEADOR suspenderá los descuentos de préstamos de vivienda y préstamos por calamidad doméstica a cualquier trabajador beneficiario de la CCT cuando sea incapacitado por la EPS a que esté afiliado, por un término mayor o igual a diez (10) días en el respectivo mes. Terminada la incapacidad, EL EMPLEADOR reprogramará el pago de los saldos no descontados y pendientes de estos beneficios, para lo cual se autoriza expresamente a EL EMPLEADOR a través de esta CCT.

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

ARTÍCULO 97. PAGOS POR INDEFINICIÓN DE SITUACIÓN MÉDICO-LABORAL

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

Para que un trabajador sea acreedor a este beneficio deberá firmar previamente un documento en el cual se comprometa a devolver a EL EMPLEADOR, el valor que recibirá por el pago retroactivo parcial o total de su incapacidad. Los casos de incapacidades temporales menores a ciento ochenta (180) días, que por cambio de las contingencias en su diagnóstico, o que por otro motivo no reciban su auxilio por incapacidad, estarán cubiertos por este pago.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Cuando un trabajador haya recibido los dieciocho (18) pagos de los que trata este artículo, y no se haya resuelto su situación médico-laboral como resultado de su calificación de pérdida de capacidad laboral, EL EMPLEADOR, previa solicitud del trabajador, concederá préstamos hasta por tres (3) salarios básicos que esté devengando el trabajador, suma que será descontada de sus salarios, prestaciones sociales y/o liquidación final.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

En los casos de trabajadores que actualmente se encuentren en esta circunstancia, debido a que no tienen definida su situación médico-laboral, EL EMPLEADOR asumirá el mismo pago equivalente a un salario básico mensual, hasta por dieciocho (18) meses, contados a partir de la firma de la presente CCT.

ARTÍCULO 98. INCAPACIDAD POR 180 DÍAS O MÁS

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

ARTÍCULO 99. ELEMENTOS Y APARATOS ORTOPÉDICOS

A partir de la firma de la presente CCT, por una (1) sola vez y durante su vigencia, EL EMPLEADOR entregará a SINTRACARBÓN dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT, la suma de doce millones cuatrocientos mil pesos (\$12,400,000.00), destinados a incrementar la existencia de estos elementos para uso de los trabajadores beneficiarios de la CCT y sus familiares debidamente inscritos en la Empresa, que por prescripción médica de la EPS a que esté afiliado el trabajador, les hayan sido ordenados para uso temporal.

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

ARTÍCULO 100. CURSOS EN SALUD OCUPACIONAL

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

CAPÍTULO VIII PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS

ARTÍCULO 101. PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS

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

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

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

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

En ningún caso, la diligencia de descargos tendrá lugar dentro de los dos (2) días hábiles inmediatamente siguientes a la notificación de la falta al trabajador. Cuando debido a la naturaleza del hecho materia del cargo, en que un trabajador haya incurrido en un hecho excepcional posiblemente sancionable o meritorio de un despido y EL EMPLEADOR no haya podido conocer la posible responsabilidad del trabajador, los cuatro (4) días para llamar a descargos se contarán a partir del momento del conocimiento del mismo. Lo expuesto en este inciso no se aplicará en los hechos excepcionales ocurridos con anterioridad a los últimos dieciocho (18) meses contados retroactivamente desde la fecha en que EL EMPLEADOR conoce del hecho y hasta la ocurrencia del mismo.

B. Escuchados los descargos del trabajador, o cuando el trabajador no presentare sus descargos en la fecha señalada por el supervisor, sin causa

que lo justifique, EL EMPLEADOR podrá disponer la sanción disciplinaria o efectuar el despido, lo cual debe ser comunicado al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que se practicó la última diligencia de acuerdo con este procedimiento o contados a partir de la fecha en que el trabajador debió concurrir a presentar sus descargos y no lo hizo.

En ambos eventos EL EMPLEADOR dará copia de la actuación a EL SINDICATO.

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

OPCIÓN No.1 DE APELACIÓN:

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

OPCIÓN No.2 DE APELACIÓN:

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

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

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

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

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

D. La sanción disciplinaria deberá hacerse efectiva a más tardar dentro de los

cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que se comunique la decisión definitiva, a menos que este término se interrumpa por incapacidad o cualquier otro evento justificado que le impida al trabajador asistir al trabajo, en cuyo caso se cumplirá cuando cese el motivo de interrupción del trabajo.

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO: Excepciones

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

B. Cuando la falta invocada para una eventual sanción disciplinaria o despido se encuentre contemplada en el Literal A, numerales 2 y 4 del artículo 7º. del D. L. 2351 de 1965 y los numerales 2 y 3 del Artículo 60 del C.S.T. correspondientes al numeral 1o. literales b) y e) del artículo 14 y literales a) y j) del artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo respectivamente, se seguirá el siguiente procedimiento, sin perjuicio que EL EMPLEADOR utilice el procedimiento de descargos previsto en la parte inicial de este artículo:

Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, previa citación que haga el supervisor inmediato, deberán ser escuchados los descargos en una reunión con la participación de dos (2) representantes de EL SINDICATO, un (1) funcionario del Departamento de Capital Humano y el Jefe del Supervisor Inmediato del trabajador inculcado y de la cual se extenderá un acta firmada por los que en ella intervengan.

Escuchados los descargos del trabajador o cuando éste no se presentare a rendirlos en la fecha señalada por EL EMPLEADOR, sin causa que lo justifique, EL EMPLEADOR tomará la decisión definitiva.

No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación al procedimiento establecido en el presente literal B del parágrafo 3 de este artículo.

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

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

PARÁGRAFO CUARTO:

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

PARÁGRAFO QUINTO:

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

ARTÍCULO 102. DEBIDO PROCESO EN INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS PREVIAS

Para aquellos casos de investigación administrativa que puedan terminar en un proceso disciplinario y que requieran declaraciones o testimonios del involucrado durante el proceso investigativo, éste deberá ser asistido por dos (2) representantes de SINTRACARBÓN como garantía de su derecho a la defensa.

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

ARTÍCULO 103. ATENUANTES

EL EMPLEADOR tendrá en cuenta como factor atenuante al aplicar sanciones al trabajador beneficiario de la CCT los siguientes.

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

ARTÍCULO 104. INFORMACIÓN A EL SINDICATO

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

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

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

CAPÍTULO IX PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

ARTÍCULO 105. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

Los reclamos de los trabajadores beneficiarios de la CCT deberán tramitarse así:

A. Dentro de los términos prescriptivos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador presentará la reclamación por escrito al supervisor inmediato, con copia a EL SINDICATO.

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

B. Si dentro del término antes mencionado no se le hubiere dado respuesta al trabajador, o ésta no es considerada satisfactoria, el trabajador podrá dirigirse al jefe del supervisor inmediato, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, presentando su reclamo por escrito y adjuntando copias de la correspondencia cruzada en el trámite contemplado en el literal "A" de este artículo.

En esta última instancia, se llevará a cabo una reunión en donde el jefe del supervisor inmediato podrá estar asesorado y asistido por un funcionario del Departamento de Capital Humano y el trabajador a su vez, podrá estar asesorado y asistido por dos (2) miembros de la Comisión de Reclamos de EL SINDICATO o en su defecto por dos (2) directivos o dos (2) trabajadores sindicalizados que EL SINDICATO designe.

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

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

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

B. De los reclamos individuales sobre la aplicación de la presente CCT, del

Reglamento Interno de Trabajo, Higiene y Seguridad de EL EMPLEADOR.

C. Reclamos individuales del trabajador, en relación con la ejecución de su contrato individual de trabajo.

D. Reclamos sobre la liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones, en los casos de despido con fundamento en el artículo 8 del decreto 2351 de 1965, así como el de los trabajadores con contrato a término fijo.

CAPÍTULO X

SALARIOS Y PRIMAS

ARTÍCULO 106. SALARIOS

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1ro. de enero del 2011 hasta el 31 de diciembre del mismo año, en un seis punto cinco por ciento (6.5%).

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1ro. de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre del mismo año en cinco por ciento (5.0%) o en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, del período comprendido entre el 1ro. de enero de 2011 al 31 de diciembre del mismo año, debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), más dos por ciento (2.0%), el que resultare mayor.

ARTÍCULO 107. PRIMA DE VACACIONES

EL EMPLEADOR reconocerá una (1) prima anual de vacaciones a los trabajadores durante la vigencia de esta CCT, equivalente a treinta (30) días de salario básico del trabajador, la cual se entregará cuando disfrute las vacaciones.

Queda entendido que esta prima constituye salario.

PARÁGRAFO:

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

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

ARTÍCULO 108. PRIMA DE NAVIDAD

EL EMPLEADOR reconocerá una (1) prima anual de navidad a los trabajadores durante la vigencia de esta CCT, equivalente a treinta (30) días de salario básico del trabajador, la cual se pagará al final del año conjuntamente con la prima de servicio.

Queda entendido que esta prima constituye salario.

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 109. PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS

EL EMPLEADOR incrementará la prima de servicio establecida en el Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo en cuatrocientos setenta y cuatro mil quinientos pesos (\$474,500.00) para el primer año de vigencia y cuatrocientos noventa mil pesos (\$490,000.00) para el segundo año de vigencia. Este incremento será pagado en el mes de junio junto con la prima legal de servicios del primer semestre de cada año.

ARTÍCULO 110. PRIMA ESPECIAL CONVENCIONAL

EL EMPLEADOR reconocerá durante la vigencia de esta CCT, a cada uno de los trabajadores, una (1) prima especial convencional de doscientos un mil quinientos pesos (\$201,500.00) para el primer año de vigencia y doscientos ocho mil pesos (\$208,000.00) para el segundo año de vigencia, la cual se pagará en el mes de abril de cada año conjuntamente con el pago de salarios correspondiente a este mes.

Queda entendido que esta prima constituye salario.

ARTÍCULO 111. PRIMA POR ANTIGÜEDAD

A partir de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR reconocerá al trabajador beneficiario de la CCT una prima de antigüedad equivalente a cuarenta mil pesos (\$40,000.00) por cada año de antigüedad, a partir de los tres (3) años continuos de servicios.

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

ARTÍCULO 112. INCREMENTO POR EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

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

Un dos por ciento (2%) cuando el trabajador complete dieciocho (18) meses en el desempeño de la misma posición.

Un dos por ciento (2%) cuando el trabajador complete treinta y tres (33) meses en el desempeño de la misma posición.

Un dos por ciento (2%) cuando el trabajador complete cuarenta y ocho (48) meses en el desempeño de la misma posición.

Un dos por ciento (2%) cuando el trabajador complete sesenta (60) meses en el desempeño de la misma posición.

Un dos por ciento (2%) cuando el trabajador complete setenta y ocho (78) meses en el desempeño de la misma posición.

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

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 113. PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL – PDI

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

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

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

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

ARTÍCULO 114. BONO A LA FIRMA

EL EMPLEADOR reconocerá a cada uno de los trabajadores que se beneficien de esta CCT, por una sola vez, un bono de cinco millones de pesos (\$5,000,000.00) por la firma de la presente CCT, pagadero en el avance quincenal o la nómina mensual siguiente a la firma de la presente CCT.

Este Bono no constituye salario.

ARTÍCULO 115. BONO ESPECIAL

A partir de la vigencia de la presente CCT EL EMPLEADOR pagará de forma anticipada el bono especial convencional por un valor de tres millones de pesos (\$3,000,000.00) a cada trabajador beneficiario de la CCT, durante el primer año de vigencia, sin ningún tipo de condicionamiento. Este bono no constitutivo de salario se pagará en la nómina mensual o avance quincenal siguiente a la firma de la CCT.

Para el segundo año de vigencia se pagará trimestralmente un Bono Especial, no constitutivo de salario, por valor de setecientos cincuenta mil pesos (\$750,000.00) a cada trabajador beneficiario de la misma, con el avance quincenal del mes siguiente a la terminación del respectivo trimestre, si se cumple la meta de producción de Estéril y Carbón, expresada en BCMs equivalentes (la meta trimestral se calcula como la sumatoria de los planes de cada mes).

Para los trabajadores pertenecientes a los procesos de Ferrocarril y Plantas se les pagará el Bono si se logra la meta de toneladas transportadas por Ferrocarril establecida para el trimestre (la meta trimestral se calcula como la sumatoria de los planes de cada mes).

Para los trabajadores de Puerto Bolívar se les pagará el bono si se cumple el indicador establecido para ese proceso. Para el segundo año de vigencia será de setecientos cincuenta mil pesos (\$750,000.00).

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

Teniendo en cuenta que en el momento de la firma de la presente CCT (febrero de 2011), el precio del carbón FOB Puerto Bolívar está por encima de setenta dólares (usd\$70) por tonelada, EL EMPLEADOR como una medida excepcional, adelantará en un solo pago el total del bono especial convencional, correspondiente al año 2012, por un valor de tres millones de pesos (\$3,000,000.00). Queda entendido que el trabajador que reciba este pago an-

ticipado y excepcional no recibirá los pagos trimestrales indicados en este artículo para el segundo año de vigencia.

ARTÍCULO 116. BONO POR CUMPLIMIENTO DE METAS

A partir de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR pagará un Bono por Cumplimiento de Metas de doscientos setenta y cinco mil pesos (\$275,000.00) no constitutivo de salario, el cual se pagará a cada trabajador, con el avance quincenal del mes de enero de cada año si se cumplen las metas anuales de producción de Estéril y Carbón, expresada en BCMs equivalentes.

Para los trabajadores pertenecientes a los procesos de Ferrocarril y Plantas se les pagará el Bono si se logra la meta de toneladas transportadas por Ferrocarril establecida para el año.

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

ARTÍCULO 117. PRÉSTAMO POR DIFICULTADES ECONÓMICAS

EL EMPLEADOR, dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT, dará las instrucciones requeridas a las Entidades de Economía Solidaria, para que se refinancien los préstamos entregados en el 2007 disminuyendo la tasa de interés a IPC causado en el año 2010 tres punto diecisiete por ciento (3.17%) efectivo anual, tanto para los primeros veinte millones de pesos (\$20,000,000.00) como para los diez millones de pesos (\$10,000,000.00) adicionales, prestados.

Los empleados beneficiarios que los soliciten, y que se encuentren amortizando el préstamo, podrán refinanciarlo hasta por setenta y dos (72) meses.

ARTÍCULO 118. FORTALECIMIENTO ECONÓMICO A LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOLIDARIA DE LOS TRABAJADORES

Con la finalidad de fortalecer económicamente a las entidades de economía solidaria de los trabajadores: COOTRACERREJÓN, COMICERREJÓN y FE-CER, EL EMPLEADOR ofrecerá a estas entidades, préstamos a una tasa de interés del IPC acumulado en el año inmediatamente anterior certificado por el DANE, por un valor de mil trescientos millones de pesos (\$1,300,000,000.00),

distribuidos equitativamente de acuerdo a las necesidades entre las tres (3) entidades.

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

ARTÍCULO 119. PRÉSTAMO DE LIBRE INVERSIÓN

EL EMPLEADOR incrementará en marzo de 2011, el actual fondo para préstamos de libre inversión en cuatrocientos millones de pesos (\$400,000,000.00) para un valor total de cuatro mil cuatrocientos millones de pesos (\$4,400,000,000.00) con el cual se continuarán ofreciendo estos préstamos sin intereses, a los trabajadores.

El monto de cada préstamo será de diez millones de pesos (\$10,000,000.00) y el plazo de amortización será de treinta y seis (36) meses.

Tendrán prioridad para ser elegibles a este préstamo aquellos trabajadores con mayor tiempo de servicio y que no hayan sido beneficiados por el ARTÍCULO 117 (PRÉSTAMO POR DIFICULTADES ECONÓMICAS).

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

ARTÍCULO 120. RECONOCIMIENTO POR REEMPLAZOS

Cuando por decisión de EL EMPLEADOR un trabajador beneficiario de la CCT reemplace a su supervisor o a un empleado MPT por más de cuatro (4) días hábiles de trabajo, el reemplazante tendrá derecho a una suma equivalente al siete por ciento (7%) de su salario básico durante el tiempo que dure el reemplazo.

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

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

ARTÍCULO 121. TIEMPO EXTRA PARA TRIPULACIÓN REMOLCADORES

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

ARTÍCULO 122. PENSIÓN

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

Adicionalmente, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR dará las instrucciones requeridas a los Fondos de Pensiones que administran este plan, para que se entregue el total de los aportes realizados por cada trabajador y por EL EMPLEADOR, a aquellos trabajadores que así lo soliciten.

ARTÍCULO 123. PLAN INSTITUCIONAL DE AHORRO E INVERSIÓN

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

Adicionalmente, EL EMPLEADOR pagará una indemnización equivalente a novecientos cincuenta mil pesos (\$950,000.00) a aquellos trabajadores que se retiren dentro de los seis (6) meses después de firmada la presente CCT, o se hayan retirado y no hayan recibido el dinero del Plan Institucional de Pensión Voluntaria. Esta indemnización se pagará independientemente de la antigüedad del trabajador en el plan.

Queda entendido que no se permitirán nuevas afiliaciones al Plan Institucional de Pensión Voluntaria, establecido en el artículo 108 de la CCT 2007-2008 y los trabajadores que deseen continuar afiliados en este plan podrán seguir vinculados.

ARTÍCULO 124. BONO RETIRO ANTICIPADO POR PENSIÓN DE VEJEZ

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

- A. Continuar laborando normalmente, hasta que le sea otorgada la respectiva resolución de pensión.
- B. Anticipar su retiro terminando su contrato de trabajo mediante mutuo acuerdo, recibiendo una bonificación de seis (6) salarios básicos mensuales que tenga el trabajador al momento de hacer el acuerdo.

ARTÍCULO 125. EVENTO SOCIAL JUBILADOS POR PENSIÓN DE VEJEZ

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

ARTÍCULO 126. BONO POR PENSIÓN DE VEJEZ

Adicional a la Política actual que tiene EL EMPLEADOR para los trabajadores que se retiren de la Empresa por pensión de vejez, EL EMPLEADOR ofrecerá un bono por pensión de vejez de seis millones trescientos mil pesos (\$6,300,000.00) el cual se entregará en el momento del retiro de trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez.

CAPÍTULO XI RECREACIÓN Y CULTURA

ARTÍCULO 127. DE LA CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN

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

Para ayudar a financiar y fortalecer los Clubes recreativos de los trabajadores, EL EMPLEADOR otorgará un auxilio de ochocientos sesenta millones de pesos (\$860,000,000.00) para el primer año de vigencia y de ochocientos noventa millones de pesos (\$890,000,000.00) para el segundo año de vigencia de la CCT. Este valor será distribuido entre los clubes de acuerdo con la fórmula a definirse de común acuerdo entre los presidentes de los clubes y un representante del Departamento de Capital Humano. Esta fórmula tendrá en cuenta el número de empleados.

EL EMPLEADOR continuará apoyando entre sus empleados la cultura, el deporte, la recreación y los clubes recreativos y sociales siempre y cuando éstos tengan su personería jurídica y cumplan todos los requisitos legales.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

EL EMPLEADOR reconocerá los clubes recreativos de Barranquilla, Valledupar, Distracción, Cartagena y Santa Marta, en los mismos términos y condiciones del presente artículo.

PARÁGRAFO TERCERO:

EL EMPLEADOR conformará un equipo de trabajo con participación del Secretario de Recreación y Deportes y el Secretario de Salud de la Junta Directiva Nacional de SINTRACARBON y funcionarios del Departamen-

to de Capital Humano, con el fin de establecer los criterios para escoger los clubes recreativos localizados en poblaciones diferentes a aquellas en donde ya existen los dos (2) centros de cultura física y terapéutica, en el Departamento de La Guajira, para fortalecerlos. Definidos estos criterios y las inversiones a realizar, EL EMPLEADOR destinará la suma de trescientos millones de pesos (\$300'000,000.00) con este propósito, durante el primer año de esta CCT.

Adicionalmente EL EMPLEADOR, destinará, por una sola vez, la suma de veinticinco millones de pesos (\$25'000,000.00) para la terminación definitiva del centro de rehabilitación física y terapéutica de San Juan. De igual manera, otorgará, por una sola vez, la suma de diez millones de pesos (\$10,000,000.00) al Club Bello Mar de la ciudad de Barranquilla.

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

PARÁGRAFO CUARTO:

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

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

ARTÍCULO 128. PERMISOS COMPETENCIAS DEPORTIVAS

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

ARTÍCULO 129. INCAPACIDAD POR PRÁCTICAS DEPORTIVAS

EL EMPLEADOR complementará el auxilio monetario que por incapacidad reconoce la EPS, hasta el salario básico mensual que devengue el trabajador

por término máximo de ciento veinte (120) días, en los casos de que éste sea incapacitado por la EPS a que esté afiliado el trabajador por lesiones ocasionadas como consecuencia de su participación en competencias deportivas auspiciadas por EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Lo anterior también aplica para los campeonatos de fútbol, micro-fútbol, softball y baloncesto, organizados por los clubes recreativos y patrocinados por EL EMPLEADOR, que formen parte de la programación de eventos del club, que debe haber sido previamente endosada por EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

ARTÍCULO 130. AUXILIO A CLUBES RECREATIVOS

A partir de la firma de la presente CCT, en el mes de junio de cada año de vigencia, EL EMPLEADOR entregará a cada uno de los clubes recreativos y sociales reconocidos en esta CCT y con su personería jurídica vigente, un auxilio de trece millones novecientos setenta mil pesos (\$13,970,000.00) para el primer año de vigencia de esta CCT, y la suma de catorce millones quinientos mil pesos (\$14,500,000.00) para el segundo año de vigencia, como ayuda para cubrir gastos de funcionamiento.

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

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

A partir de la presente CCT se adiciona el club de Distracción a los clubes ya reconocidos.

ARTÍCULO 131. PATROCINIO DEPORTIVO

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

A través de los clubes recreativos y sociales reconocidos en esta CCT, se realizarán entre otras las siguientes actividades:

Inauguración y clausura de eventos deportivos
Arbitrajes
Intercambios entre clubes o en sus sedes
Implementación deportiva para fútbol, microfútbol, basketball, softball y ciclismo.

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

ARTÍCULO 132. FONDO ASOCIACIÓN DE PENSIONADOS "ASOPCERRE-JÓN"

EL EMPLEADOR auxiliará a la Asociación de pensionados "ASOPCERRE-JÓN", dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT, con la suma de treinta y ocho millones de pesos (\$38,000,000.00) y adicionalmente en enero del 2012 con la suma de dieciséis millones de pesos (\$16,000,000.00), con el objeto de fortalecer el fondo destinado a la recreación y deporte de sus afiliados.

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 133. COMPENSACIÓN POR APLICACIÓN LEY 789 DE 2002

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

ARTÍCULO 134. APODERADOS DE TRABAJADORES

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

ARTÍCULO 135. AFILIACIÓN A CASA CÁRCEL

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

ARTÍCULO 136. DETENCIÓN PREVENTIVA

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

ARTÍCULO 137. DEFINICIONES

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

Cuando en esta CCT se mencione la palabra certificado médico se refiere a los certificados médicos expedidos por la EPS a que esté afiliado o se afilie el trabajador.

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

API #2: Índice mensual del precio del carbón de calidad 6,000 Kcal/Kg, CIF ARA

ARP: Administradora de Riesgos Profesionales.

ATEP: Accidente de Trabajo / Enfermedad Profesional.

CAB: Centro de atención básica.

CCT: Convención Colectiva de Trabajo.

CDH: Comisión de Derechos Humanos.

CIF ARA: Se refiere a los precios del carbón descargado en los puertos de Ámsterdam, Róterdam o Amberes.

COPASO: Comité paritario de salud ocupacional.

CST: Código Sustantivo del Trabajo.

EPS: Entidades Promotoras de Salud del sistema general de seguridad social en salud.

FOB Puerto Bolívar: Precio del Carbón cargado en el buque en Puerto Bolívar.

GHR: Grupos Homogéneos de Riesgos.

IPC: Índice Nacional de Precios al Consumidor.

JAL: Juntas Administrativas Locales.

SIS: Sistema integral de salud.

TFS: Servicios Financieros Tradición.

Niveles de la Educación formal:

- Tres (3) grados de Preescolar.
- Cinco (5) grados de Educación Básica primaria.
- Cuatro (4) grados de Educación Básica secundaria, y
- Dos (2) grados de Educación Media.

El turno semanal a que se refiere el ARTÍCULO 41 de esta CCT es el ciclo completo de los días trabajados más los días de descanso que ocurren en una jornada semanal de trabajo. Ejemplo: 5x2, 2x1, 2x3.

Cuando se haga referencia a la EPS del ISS: se deberá entender Nueva EPS.

Cuando se haga referencia a la ARP del ISS, se deberá entender ARP Positiva.

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

Días hábiles: Se considerarán como días hábiles aquellos en los cuales el trabajador preste el servicio en los turnos previamente asignados.

Cuando se haga referencia a Tratamiento Médico, este concepto incluirá los procesos de rehabilitación.

ARTÍCULO 138. REAJUSTES POR IPC

Si los auxilios otorgados en esta CCT para el segundo año de vigencia, hubieren sido reajustados en un porcentaje inferior al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC.) total nacional debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para el período comprendido entre el 1ro de Enero y el 31 de Diciembre del año 2011 EL EMPLEADOR se obliga a hacer los ajustes correspondientes a dichos auxilios hasta cubrir el mencionado porcentaje.

ARTÍCULO 139. TRABAJADORES CONCEJALES, DIPUTADOS Y MIEMBROS DE JAL

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

Adicionalmente a lo anterior, EL EMPLEADOR otorgará a SINTRACARBÓN sesenta (60) permisos remunerados con salario básico, por cada año de vigencia de esta CCT para ser distribuidos entre los trabajadores Concejales, Diputados y miembros de Juntas Administrativas Locales (JAL).

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

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 140. CONTRATISTAS

EL EMPLEADOR continuará incluyendo en los contratos mayores, civiles o comerciales, que suscriba con personas naturales o jurídicas, cláusulas que promuevan el cumplimiento de la ley laboral por parte de los contratistas para con sus trabajadores, que protejan los derechos de los trabajadores incluido el de asociación sindical y de seguridad social. Es entendido que esas cláusulas no signifiquen una modificación a la definición de contratista independiente que establece la ley.

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

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

Cuando EL SINDICATO denuncie por escrito ante EL EMPLEADOR eventuales violaciones a los contratos civiles o comerciales por parte de los contratistas, EL EMPLEADOR tendrá en cuenta dichas denuncias y tomará las medidas que considere pertinente.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

EL EMPLEADOR, a través del Departamento Capital Humano, mantendrá auditorías a los contratistas para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral. Los resultados de las auditorías y acciones correctivas serán compartidos con el representante que EL SINDICATO designe. EL EMPLEADOR facilitará la realización de inspecciones por parte del ministerio de la Protección Social, cuando este lo disponga. Asimismo, en caso de ser necesario, se procurará el acompañamiento y vigilancia por parte del despacho de la Vicepresidencia de la República a través de su programa de derechos humanos.

PARÁGRAFO TERCERO:

Treinta (30) días después de firmada la presente CCT, EL EMPLEADOR entregará una comisión para vigilar y evaluar el manejo laboral de sus contratistas de acuerdo con los parámetros establecidos por la norma SA8000.

La Comisión estará integrada por dos (2) representantes de EL EMPLEADOR, dos (2) representantes de EL SINDICATO y tendrá la participación de un (1) representante de la empresa contratista que esté siendo evaluada.

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

ARTÍCULO 141. COMUNIDADES

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 142. ALCOHOL Y DROGAS

Como parte de su política de alcohol y drogas, EL EMPLEADOR continuará desarrollando campañas educativas de prevención y de rehabilitación a todos los empleados sobre aspectos relacionados con el abuso del alcohol y el consumo de drogas.

Cuando se le realice la prueba de alcohol y drogas a un trabajador beneficiario de la CCT, por causas diferentes a las pruebas aleatorias que se hacen para

posiciones designadas, el trabajador, si lo considera necesario, contactará a un directivo sindical, quien podrá estar presente en el momento que se realice la prueba. El hecho de que el trabajador no pueda contactar al directivo sindical o la no presencia del directivo sindical no será causa para retardar o anular la realización oportuna de la toma de la muestra.

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

ARTÍCULO 143. REMATES DE VEHÍCULOS Y/O EXCEDENTES

Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR establecerá una política para permitir a los trabajadores participar, con la primera opción de compra, cuando se realicen remates de vehículos livianos y medianos, y de muebles y enseres.

El valor máximo que puede subir un lote es del veinte por ciento (20%).

El trabajador se compromete a mantener la propiedad del vehículo durante por lo menos un (1) año.

EL EMPLEADOR comunicará oportunamente mediante carteleras la fecha en que se realizarán estos remates.

ARTÍCULO 144. ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES

EL EMPLEADOR otorgará, por una sola vez en marzo de 2011, un auxilio a EL SINDICATO de doscientos millones de pesos (\$200,000,000.00) para financiar estudios relacionados con temas de salud ocupacional.

ARTÍCULO 145. PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ POR ALTO RIESGO

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

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

CAPÍTULO XIII VIGENCIA, PRÓRROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCIÓN

ARTÍCULO 146. VIGENCIA Y DENUNCIA

La presente CCT rige a partir del 1 de Enero del año 2011 hasta el 31 de Diciembre del año 2012 así: El primer año de vigencia va desde el día 1 de Enero del año 2011 hasta el 31 de Diciembre del mismo año. El segundo año de vigencia va desde el día 1 de Enero del año 2012 hasta el 31 de Diciembre del mismo año y reemplaza las convenciones y acuerdos convencionales anteriores, con excepción de los siguientes acuerdos extraconvencionales, identificados con los siguientes números: uno (1) firmado entre las partes el día 7 de Marzo del año 1990, el número dos (2) firmado el día 11 de Marzo del año 1992, el número uno (1) firmado el día 20 de Abril del año 1994, el número dos (2) firmado el 3 de Abril de 1996 y acta del 10 de marzo de 1996, el número uno (1) firmado el 28 de Diciembre de 2000, las actas número uno (1) y número dos (2) firmadas el 10 de Marzo del 2003; acta número uno (1) firmada el 21 de Enero de 2005.

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

ARTÍCULO 147. DENUNCIA Y TERMINACIÓN

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

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

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

ARTÍCULO 148. IMPRESIÓN DE LA CONVENCIÓN

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

PARÁGRAFO

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

ARTÍCULO 149. SOLUCIÓN PLIEGO DE PETICIONES

En esta forma queda resuelto en su totalidad y a satisfacción de las partes, el pliego de peticiones presentado por EL SINDICATO a EL EMPLEADOR, el día 30 de Noviembre del año 2010.

Para constancia se firma en la ciudad de Barranquilla a los ocho (8) días del mes de febrero de 2011 por los que en ella intervinieron.

POR CERREJÓN:

ÁNGELA AGUDELO

JAIME AMARÍS

JAVIER LAMUS

PERLA MORENO DE ALVARADO

LEONARDO SALCEDO

JEANETH VILLARREAL

POR EL SINDICATO:

IGOR DÍAZ

HELI ARREGOCÉS

ORLANDO CUELLO

LUÍS CAMILO DAZA

MARLON GÓMEZ

JAIRO QUIROZ

ALDO R. AMAYA DAZA

ASESOR:

FREDY LOZANO

Convención Colectiva de Trabajo (CCT) 2011-2012
ACTA EXTRACONVENCIONAL No.1

En Barranquilla a los ocho (8) días del mes de febrero de dos mil once (2011), en la sala de reuniones ubicada en el piso 6 del Centro Ejecutivo I, siendo las 15:00 horas, se reunieron: ÁNGELA AGUDELO, JAIME AMARÍS, JAVIER LAMUS, PERLA MORENO DE ALVARADO, LEONARDO SALCEDO Y JEANETH VILLARREAL, en representación de la Empresa Carbones del Cerrejón Limited, CERREJÓN, por una parte, y por la otra parte, los Señores: IGOR DÍAZ, ALDO AMAYA, HELI ARREGOCÉS, ORLANDO CUELLO, LUÍS CAMILO DAZA, MARLON GÓMEZ Y JAIRO QUIROZ, en su condición de representantes del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Industria del Carbón, SINTRACARBÓN, y FREDY LOZANO, en calidad de asesor de SINTRACARBÓN, con el objeto de hacer constar el acuerdo extraconvencional a que han llegado:

Con el propósito de dar participación y seguimiento en la realización de las auditorías visibles (derivadas de los programas de lucha contra la corrupción que adelanta el gobierno nacional) a las inversiones realizadas por parte de las entidades territoriales del área de influencia de la operación minera de CERREJÓN, con recursos provenientes de las regalías del carbón, CERREJÓN se compromete a que la Fundación Cerrejón para el Fortalecimiento Institucional de La Guajira curse invitación a las personas que indique SINTRACARBÓN, con el objeto de que se hagan partícipes en dichas auditorías, con la cuales se velará por un mejor seguimiento de los dineros públicos invertidos o que se inviertan en obras públicas por parte de los respectivos entes territoriales.

Igualmente, EL EMPLEADOR, a través de esta Fundación, remitirá a SINTRACARBÓN los documentos públicos y actas resultantes de dichas auditorías para facilitar el seguimiento y verificación del cumplimiento de los compromisos que las autoridades asuman como resultado de las mismas.

2. Con el fin de mejorar la liquidez de los trabajadores beneficiarios de la CCT 2011-2012, EL EMPLEADOR hará una excepción al reglamento del Plan de Previsión, permitiendo que a los sesenta (60) días de la firma de la presente acta, cada trabajador retire hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor actual ahorrado en dicho Plan.

Para los trabajadores cuyo nivel de endeudamiento registrado en la Empresa sea mayor de quince millones de pesos (\$15,000,000.00) y no tengan capacidad de descuento a 31 de enero de 2011, este retiro se podrá realizar una vez el trabajador haya recibido una capacitación sobre responsabi-

idad financiera. SINTRACARBÓN y EL EMPLEADOR harán gestiones con los Fondos y Cooperativas para la cofinanciación de dicha capacitación.

El resto de trabajadores podrán hacer el retiro con la presentación de la respectiva solicitud.

3. La comisión de verificación y seguimiento conformada por representantes de EL EMPLEADOR y EL SINDICATO establecida en el artículo 8 de la CCT 2011-2012, estudiará y hará las recomendaciones pertinentes sobre los siguientes asuntos.

- Plan de Desarrollo Individual.
- Copagos y cuotas moderadoras de planes de salud.
- Soluciones financieras para trabajadores con dificultades económicas y sin capacidad de descuento.
- Los trabajadores beneficiarios de la CCT que utilizan el contrato de transporte terrestre para desplazarse desde su sitio de trabajo a la ciudades de Barranquilla y Valledupar, firmarán una libranza a favor de COTRACERREJÓN, como garantía para el pago de la parte correspondiente al aporte del empleado.

En constancia de lo anterior, se firma por los que en ella intervinieron:

POR CERREJÓN:

ÁNGELA AGUDELO

JAIME AMARIS

JAVIER LAMUS

PERLA MORENO DE ALVARADO

LEONARDO SALCEDO

JEANETH VILLARREAL

POR EL SINDICATO:

IGOR DÍAZ

HELI ARREGOCÉS

ORLANDO CUELLO

LUIS CAMILO DAZA

MARLON GÓMEZ

JAIRO QUIROZ

ALDO R. AMAYA DAZA

ASESOR:

FREDY LOZANO

Convención Colectiva de Trabajo 2009-2010
ACTA EXTRA-CONVENCIONAL No. 1

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

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

En constancia se firma, por los que en ella intervinieron, hoy 19 de enero de 2009.

POR LA EMPRESA

ÁLVARO LÓPEZ P.
 ASTRID SOFÍA RUIZ
 EDUARDO URIBE
 GERMÁN VARGAS
 LACIDES SERPA
 LEONARDO SALCEDO

POR EL SINDICATO

ALDO AMAYA
 HELI ARREGOCÉS
 ORLANDO CUELLO
 LUIS CAMILO DAZA
 FREDDY LOZANO
 JAIRO QUIROZ

ASESOR CUT

FRANCISCO RAMÍREZ CUELLAR

ACTA EXTRA-CONVENCIONAL No. 1

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

1. EL EMPLEADOR conformará un equipo de trabajo con participación de dos (2) representantes de SINTRACARBÓN, con el fin de revisar el procedimiento de aplicación de descuentos a trabajadores incapacitados temporalmente por enfermedad común propendiendo por preservar, en lo posible, un ingreso mínimo vital durante dicho período de incapacidad.

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

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

4. EL EMPLEADOR conformará un equipo de trabajo con participación del

Secretario de Salud y el Secretario de Recreación de la Junta Directiva Nacional de SINTRACARBÓN y funcionarios del Departamento de Recursos Humanos, con el fin de establecer dos centros de cultura física y terapéutica en el departamento de La Guajira. Definida la viabilidad y criterios para el establecimiento de dichos centros por parte de ese equipo, EL EMPLEADOR destinará la suma de cien millones de pesos (\$100.000.000) durante la vigencia de la presente convención para contribuir a la realización de dichos proyectos y efectuará las gestiones pertinentes ante la Caja de Compensación Familiar de La Guajira con el fin de celebrar convenios de colaboración para el desarrollo y sostenimiento de los centros en mención.

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

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

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

POR LA EMPRESA

MARCOS MEJIA ESTRADA
ALVARO LÓPEZ
NASSER OBANDO
NATALIA ANAYA

POR EL SINDICATO

RAFAEL PÉREZ
OCTAVIO RODRÍGUEZ
EDILBERTO RODRÍGUEZ
JOSÉ ARÍSTIDES MENDOZA
ROBINSON MARTELO
ARÍSTIDES HERRERA

ASESORES CUT

GUSTAVO TRIANA/ EDUBER HERRERA

ACTA EXTRACONVENCIONAL No. 2

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

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

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

Las alternativas mencionadas se resumen así:

1. BONO COMPENSATORIO: EL EMPLEADOR reconocerá un abono deciente trimestral, no constitutivo de salario, con un valor inicial de \$120.000 para los trabajadores de los niveles salariales 15 y 16; de \$105.000 para los de niveles salariales 13 y 14; y de \$80.000 para los restantes. Estos montos decrecerán trimestre a trimestre de manera uniforme hasta llegar a cero (0) en el vigésimo trimestre.

Dicho bono se reconocerá a aquellos trabajadores que laboren en turno rotativo día-noche.

2. COMPLEMENTO A BONO DE MEJORAMIENTO: EL EMPLEADOR reformulará su política de bono de mejoramiento con el fin de establecer, adicional-

mente al bono allí contemplado, mientras se mantenga vigente dicha política, un bono no constitutivo de salario de hasta \$120.000 pagadero trimestralmente a los trabajadores que laboren en turno rotativo día-noche, siempre y cuando se alcance una relación de productividad noche / día igual o superior al desempeño histórico de las operaciones mineras y se cumplan las condiciones establecidas en dicha política para el pago del bono de mejoramiento. El monto de bono individual se pagará a cada trabajador en función del ausentismo y seguridad según los parámetros de la política.

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

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

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

B. Una vez los trabajadores afectados escojan una de las anteriores alternativas, EL EMPLEADOR contará con un plazo de 30 días calendario con el

fin de reglamentar el funcionamiento de la opción escogida o reformular la política del Bono de mejoramiento, si fuere del caso.

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

D. Teniendo en cuenta que las alternativas planteadas en la presente Acta tienen su origen y razón de ser en la disminución de recargos que se genera por virtud de lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 de 2002, es entendido que en el evento en que por cualquier motivo quedaren sin vigencia alguno de dichos artículos o sean modificados a la luz de las facultades previstas en el artículo 46 de dicha ley, o se expidan reglamentaciones o normas imponiendo obligaciones adicionales a los empleadores al respecto, dejará de tener efectos la alternativa escogida, según sea el caso. En tal eventualidad, si la declaratoria de nulidad, inconstitucionalidad o derogatoria total o parcial respectiva tuviere efectos retroactivos, la totalidad de los dineros otorgados a través de los mecanismos contemplados en dichas alternativas se compensarán con los dineros que EL EMPLEADOR resultare a deber por razón de los recargos nocturnos y dominicales y festivos. Si por el contrario, la declaratoria no tuviera efectos retroactivos, a partir de su vigencia, EL EMPLEADOR dejará de aplicar la alternativa escogida y empezará a realizar el pago de recargos según lo decreta la autoridad competente.

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

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

POR LA EMPRESA

MARCOS MEJÍA ESTRADA
ÁLVARO LÓPEZ P.
NASSER OBANDO DAES.
NATALIA ANAYA Z.

POR EL SINDICATO

RAFAEL PÉREZ
OCTAVIO RODRÍGUEZ
EDILBERTO RESTREPO
JOSÉ ARÍSTIDES MENDOZA
ROBINSON MARTELO
ARÍSTIDES HERRERA

ASESORES CUT

GUSTAVO TRIANA / EDUBER HERRERA

ACTA EXTRA CONVENCIONAL No. 1

En Barranquilla, el día 28 de Diciembre del 2000, se reunieron los señores Antonio de la Vega del Risco, Alvaro López Peralta, Marcos Mejía Estrada y Nas-
ser Obando Daes, en representación de la empresa Intercor, por una parte, y
por la otra, los señores Jaime Delúquez Díaz, Dario Güete Rodríguez, Rogelio
Pimiento Varela, Edilberto Restrepo Caldera, Octavio Rodríguez Márquez y
Rafael Velásquez Sánchez en su condición de representantes del Sindicato
Nacional de la Industria del Carbón.

Asistió además en su condición de asesor de Sintercarbón, el señor Julio Car-
rascal Puente, en representación de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.

La presente acta tiene por objeto hacer constar los siguientes acuerdos:

1. EL EMPLEADOR, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la
presente Convención Colectiva de Trabajo, hará lo que sea necesario para
permitir al contratista del transporte terrestre utilizar los buses que llegan
hasta la población de Urumita, para transportar hasta la ciudad de Valledu-
par a los empleados que actualmente residen en dicha ciudad.

Los costos en que incurra el Contratista en la prestación de este servicio
serán asumidos por los usuarios. EL EMPLEADOR establecerá un proce-
dimiento que permita el pago de este servicio mediante descuentos por
nómina a los trabajadores que sean usuarios del mismo.

2. EL EMPLEADOR, a más tardar treinta (30) días después de la firma de
la presente Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez donará a
FUNDISCAR la suma de treinta millones de pesos (\$30.000.000) con el fin
de auxiliar las actividades de rehabilitación de los hijos de los trabajadores
de Intercor.

3. EL EMPLEADOR conformará un grupo de trabajo con participación de los
técnicos electricistas, liderado por el grupo de OIMS, para estudiar la con-
veniencia de dotar a los talleres de botas dieléctricas para ser usadas cada
vez que trabajen o manipulen elementos eléctricos.
Igualmente, la División Médica, conjuntamente con el Comité Paritario, eva-
luará la necesidad de dotar con arnés lumbar a aquellos trabajadores que
realicen actividades operacionales que así lo ameriten.

4. EL EMPLEADOR, dentro del primer año de vigencia de la presente Con-
vención Colectiva (2001-2002), convertirá a contratos de duración indefini-
da ochenta (80) contratos de trabajos suscritos en la actualidad a término

figo, en el Departamento de Producción; Cuarenta (40) de estos dentro de
los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente Convención Co-
lectiva de Trabajo.

5. El Departamento de Recursos Humanos a más tardar el 30 de junio del
2001, revisará el PDI de los Operadores de Planta de agua de Puerto Boi-
var.

6. EL EMPLEADOR, por intermedio de la División Médica, continuará hacien-
do las gestiones necesarias ante las respectivas EPS y la ARP para pro-
pender por la pronta recuperación de los trabajadores que sufran lesiones
como consecuencia de accidentes de trabajo.

Para constancia se firma la presente acta por los que en ella intervinieron hoy
28 de Diciembre del año 2000.

POR LA EMPRESA

ANTONIO DE LA VEGA DEL RISCO
ALVARO LÓPEZ PERALTA
MARCOS MEJÍA ESTRADA
NASSER OBANDO DAES

POR EL SINDICATO

JAIME DELUQUEZ DÍAZ
DARIO GUETE RODRIGUEZ
ROGELIO PIMENTA VARELA
EDILBERTO RESTREPO CALDERA
OCTAVIO RODRIGUEZ MÁRQUEZ
RAFAEL VELÁSQUEZ SÁNCHEZ

ASESOR C.U.T.

JULIO CARRASCAL PUENTE

ACTA EXTRACONVENCIONAL

En Barranquilla, el 10 de Marzo de 1996, se reunieron los señores Marcos Mejía, Ricardo González, Alfredo Jiménez y Juan Carlos Consuegra en representación de la empresa Intercor y los señores Edinson Salas, Rafael Pérez, Adolfo Daza y Jaime Delúquez en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor, SINTERCOR, todos ellos con plenos poderes para celebrar acuerdos y suscribir en nombre de las partes la Convención Colectiva de Trabajo.

Asistió, además, en condición de asesor de SINTERCOR, el señor Jaime Pájaro Acosta.

La presente acta tiene por objeto hacer constar los siguientes acuerdos:

1. Los trabajadores de Intercor con residencia familiar (esposa e hijos) registrada en la ciudad de Barranquilla y poblaciones circunvecinas, desarrollarán un proyecto para optimizar sus costos de transporte entre la ciudad de Barranquilla y la mina. Como en el caso de SERVIEMPIN, si EL EMPLEADOR considera que el proyecto es viable, prestará soporte económico en calidad de préstamo, para el desarrollo del mismo.
2. A más tardar 30 días después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, La Gerencia de Mantenimiento conformará un equipo de mejoramiento con participación de representantes de los trabajadores y la administración con el fin de estudiar la situación de turnos de trabajo de empleados de mantenimiento que tengan su residencia familiar (esposa e hijos) registrada en la ciudad de Barranquilla y poblaciones circunvecinas.

POR LA EMPRESA

MARCOS MEJÍA ESTRADA
 RICARDO GONZÁLEZ OSORIO
 ALFREDO JIMÉNEZ LÓPEZ
 JUAN CARLOS CONSUEGRA G.

POR EL SINDICATO

JAIME DELUQUEZ DÍAZ
 RAFAEL PÉREZ NIEVES
 ADOLFO DAZA GÓMEZ
 EDINSON SALAS RÍOS

JAIME PÁJARO ACOSTA

ACTA EXTRACONVENCIONAL No. 2

En Barranquilla, el 3 de Abril de 1996, se reunieron los señores Marcos Mejía, Ricardo González, Alfredo Jiménez y Juan Carlos Consuegra en representación de la empresa Intercor y los señores Edinson Salas, Rafael Pérez, Adolfo Daza y Jaime Delúquez en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor, SINTERCOR, todos ellos con plenos poderes para celebrar acuerdos y suscribir en nombre de las partes la Convención Colectiva de Trabajo.

Asistieron además en condición de asesores de Sintercor, los señores Jaime Pájaro Acosta, miembro del Comité Ejecutivo de Fedepetrol y el señor Jorge Ortega García miembro de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.

La presente acta tiene por objeto hacer constar los siguientes acuerdos:

1. Los trabajadores de Intercor con residencia familiar (esposa e hijos) registrada en La Jagua del Pilar, recibirán soporte de EL EMPLEADOR para afiliarse a SERVIEMPIN, en las mismas condiciones ofrecidas a los actuales afiliados de SERVIEMPIN.
2. La reformulación de los elementos constitutivos del lunch, con el fin de entregar un desayuno empacado a los trabajadores que laboran en la mina en turno diurno y en jornada 5 x 2, que trata el artículo DESAYUNO / MERIENDA de la presente Convención Colectiva, se hará suprimiendo un sandwich, una galleta y el queso.
3. Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (1996-1998), EL EMPLEADOR dentro del marco de la ley 100 de 1993, ofrecerá un plan voluntario de pensión anticipada de vejez. El plan se ofrecerá en forma exclusiva a los trabajadores que desarrollen actividades que por su naturaleza así lo requieran y que previamente han sido identificados en dicho plan. EL EMPLEADOR antes de ofrecer este plan informará al sindicato los resultados y alcances del mismo.
4. A más tardar el 1 de Mayo de 1996, los trabajadores seleccionados para el préstamo de vivienda cuando así lo requieran recibirán un anticipo del monto del préstamo, para ayudar a cubrir los costos de los trámites exigidos para la adjudicación de los fondos. Este anticipo, cuyo monto máximo será de tres por ciento (3%) del valor de la vivienda será incluido dentro del monto del préstamo sin que éste exceda el tope máximo de 33 salarios. Adicionalmente, a partir de Enero 1 de 1997, el sistema de puntajes del programa de ayuda para adquisición de vivienda (P.A.A.V) se modificará de la siguiente manera:

Dos puntos por año de antigüedad del trabajador elegible.

1 Punto por hijo debidamente inscrito del trabajador elegible.

1 punto por el cónyuge o compañera(o) permanente del trabajador elegible.

5. Previa la presentación de una solicitud escrita por el SINDICATO, EL EMPLEADOR estudiará la reglamentación existente de INTERCAJA en lo que se refiere al uso de seguro noventa por ciento (90%) para la adquisición de una segunda vivienda del trabajador fuera del Departamento de La Guajira.

6. EL EMPLEADOR, contratará, antes del 30 de junio de 1996, un estudio especializado para analizar las ventajas y desventajas del actual esquema de turnos y la situación del los turnos nocturnos en el Departamento de Producción y recomendará las acciones que se ameriten. EL EMPLEADOR, tal como lo hizo en el estudio de turnos anterior, dará participación a EL SINDICATO.

7. El departamento de Recursos Humanos revisará una vez cada dos años la situación de los trabajadores que cumplan sesenta (60) meses o más en la misma posición. Se entiende que esta revisión sólo se hará cuando en la posición que ocupa el trabajador exista un nivel superior a la que el trabajador pueda acceder.

POR LA EMPRESA

MARCOS MEJÍA ESTRADA
RICARDO GONZÁLEZ OSORIO
ALFREDO JIMÉNEZ LÓPEZ
JUAN CARLOS CONSUEGRA G.

POR EL SINDICATO

JAIME DELUQUEZ DÍAZ
RAFAEL PÉREZ NIEVES
EDINSON SALAS RÍOS
IGOR DÍAZ LÓPEZ

JAIME PÁJARO ACOSTA
ASESOR FEDEPETROL

JORGE ORTEGA GARCÍA
ASESOR C.U.T

ACTA EXTRACONVENCIONAL No. 1

En Barranquilla, en el Hotel Puerta del Sol, siendo las 10:00 a.m. del día 20 de Abril 1994, se reunieron los señores Jaime Amarís Camargo, Marcos Mejía Estrada, Rafael Otero Pinedo y Gustavo Vicioso Simmonds, en representación de la Empresa Intercor, por una parte, y por la otra, los señores Jaime Delúquez Díaz, Jorge Gómez Cataño, Rafael Pérez Nieves y Edinson Salas Ríos, en condición de representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor, Sintercor, todos ellos investidos de plenos poderes para celebrar acuerdos y suscribir en nombre de las partes la Convención Colectiva de Trabajo.

Asistieron además en condición de asesores de Sintercor, los señores Jaime Pájaro Acosta, miembro del Comité Ejecutivo de Fedepetrol y el señor Julio Carrascal Puentes miembro de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.

La reunión tuvo por objeto hacer constar los acuerdos a que han llegado sobre los siguientes puntos, dentro de la etapa de arreglo directo del pliego de peticiones presentado por EL SINDICATO Nacional de Trabajadores de Intercor "Sintercor" a consideración de la empresa:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR y EL SINDICATO se comprometen a adelantar en forma conjunta las acciones necesarias ante la Caja de Compensación Familiar de La Guajira para que esta entidad, dentro de sus atribuciones y autonomía desarrolle planes y acciones necesarios que resuelvan efectivamente en el interés de los trabajadores afiliados y sus familias, los siguientes puntos:

1. Coordinación permanente de programas recreativos y vacacionales en sus sedes y el intercambio de estos servicios con otras Cajas de Compensación Familiar del país, haciendo la divulgación necesaria para que todos los afiliados se informen de tales programas y puedan participar y disfrutar de los mismos.
2. Construcción de infraestructura deportiva y desarrollo de programas y competencias con énfasis en actividades como torneo de fútbol, microfútbol, softbol, básquetbol y demás disciplinas deportivas que le permitan las instalaciones de la Caja.
3. Extender sus servicios de supermercados a los municipios del sur de La Guajira, buscando favorecer al mayor número de sus afiliados y ofreciendo precios que contribuyan a proteger el presupuesto de la canasta familiar de los trabajadores.

Para constancia se firma la presente acta por los que en ella intervinieron hoy 20 de Abril 1994.

POR LA EMPRESA

JAIME AMARÍS CAMARGO
MARCOS MEJÍA ESTRADA
RAFAEL OTERO PINEDO
IVÁN RODRÍGUEZ BUSTILLO
OSWALDO RODRÍGUEZ DE ÁVILA
GUSTAVO VICIOSO SIMMONDS

POR EL SINDICATO

LEONARDO BASTIDAS JALK
JAIME DELUQUEZ DÍAZ
JORGE GÓMEZ CATÁÑO
RAFAEL PÉREZ NIEVES
EDINSON SALAS RÍOS
RAFAEL VELÁSQUEZ SÁNCHEZ

JAIME PÁJARO ACOSTA
ASESOR FEDEPETROL

JULIO CARRASCAL PUENTES
ASESOR C.U.T.

ACTA EXTRACONVENCIONAL No. 2

En Barranquilla el 11 de marzo de 1992 se reunieron en el Salón de las Flores del Hotel Royal, los señores Fredy Lozano Villareal, Walter Castillo Amaya, Rafael Pérez Nieves, Rafael Velásquez Sánchez, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor "Sintercor" por una parte, y por otra parte los señores Jaime Amarís Camargo, Oswaldo Rodríguez Deávila, Marcos Mejía Estrada y Rafael Otero Pinedo, en representación de EL EM-PLEADOR "INTERCOR". Asistieron además en su condición de asesores de "SINTERCOR" los señores Julio Carrascal Puentes de la Central Unitaria de Trabajadores "C.U.T." y Sady Manosalva Molina de FEDEPETROL.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los excedentes financieros generados por el Fondo Médico pactado en esta Convención podrán ser destinados a la ayuda de trabajadores que padezcan de enfermedades y requieran tratamiento médico y/o cirugía especializada cuyos costos excedan los cubrimientos de los planes establecidos por EL EM-PLEADOR.

EL EMPLEADOR Y EL SINDICATO reglamentarán su utilización.

Para constancia se firma en la ciudad de Barranquilla por los que en ella han intervenido hoy 11 de marzo de 1992.

POR LA EMPRESA

JAIME AMARÍS CAMARGO
OSWALDO RODRÍGUEZ DE ÁVILA
MARCOS MEJÍA ESTRADA
RAFAEL OTERO PINEDO

POR EL SINDICATO

FREDY LOZANO VILLAREAL
WALTER CASTILLO AMAYA
RAFAEL PÉREZ NIEVES
RAFAEL VELÁSQUEZ

JULIO CARRASCAL PUENTE
C.U.T.

SADY MANOSALVA MOLINA
FEDEPETROL

Convenación Colectiva de Trabajo 1990-92
ACTA EXTRA CONVENCIONAL No. 1

En Barranquilla a los siete (7) días del mes de marzo de 1990, se reunieron en la habitación No. 315 del Hotel Cadebia los señores Marcos Mejía, Rafael Ricardo, Raimundo Salcedo y José Barrios, este último en calidad de observador, en representación de la empresa Internacional Colombia Resources Corporation "INTERCOR", por una parte, y por la otra los señores Enrique Catáño, Adolfo Llanos, Hernando Rada y Rafael Velásquez, este último en calidad de observador, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor "SINTERCOR", y por parte del Ministerio del Trabajo, en su condición de Mediador, el señor Luis Felipe Correa Moya con el objeto de hacer constar el acuerdo extraconvencional a que han llegado sobre el siguiente punto:

Buscando el cumplimiento de las responsabilidades que competen al Instituto de los Seguros Sociales en materia de asistencia farmacéutica para sus afiliados, la Empresa y el Sindicato se comprometen a adelantar las gestiones necesarias ante las Directivas del Instituto de los Seguros Sociales, con el fin de que este establecimiento público mejore y mantenga un ágil suministro de drogas, en todas y cada una de las farmacias que tenga vinculadas para tal efecto en el Departamento de La Guajira.

En constancia se firma por los que en ella intervinieron hoy siete (7) de marzo de 1990.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

MARCOS MEJIA ESTRADA
RAFAEL RICARDO
RAIMUNDO SALCEDO
JOSE BARRIOS

ENRIQUE CATÁÑO
ADOLFO LLANOS
HERNANDO RADA
RAFAEL VELÁSQUEZ

LUIS FELIPE CORREA MOYA

NOTAS

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

2011 – 2012

Suscrita entre:
CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED

y el SINDICATO NACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CARBÓN
"SINTRACARBÓN"

Constancia de Recibo:

Nombre: _____

Firma: _____

Lugar y Fecha: _____



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL2634-2020

Radicación n.º 74522

Acta 25

Estudiado, discutido y aprobado en sala virtual

Bogotá D.C., quince (15) de julio de dos mil veinte (2020).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JAVIER FRANCISCO VELÁSQUEZ DONADO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 9 de febrero de 2016, en el proceso que adelantó contra **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED**.

I. ANTECEDENTES

Javier Francisco Velásquez Donado, demandó a Carbones del Cerrejón Limited (f.º 2 a 16, del cuaderno de instancias), para que, se declarara: la existencia de un contrato de trabajo con la demandada desde el 3 de diciembre de 1986, hasta el 9 de marzo de 2012, y que su

terminación acaeció por *«despido indirecto»*, en subsidio *«se declare la existencia del retiro sin justa causa imputable al empleador»*.

En consecuencia, solicitó fuera condenada al pago de: saldos que existían a su favor por cesantía, intereses, vacaciones, prima de navidad, bonificación por turno nocturno, horas extras, recargo nocturno, prima de servicios, bono de productividad, indexación, sanción moratoria, la indemnización por terminación del contrato sin justa causa y las costas.

Como fundamento del *petitum*, manifestó que: prestó sus servicios en el cerrejón, en el cargo de supervisor de primera línea, desde el 3 de diciembre de 1986 hasta el 9 de marzo de 2012, desempeñándose con honradez y eficiencia, el último contrato fue el suscrito el 1 de agosto de 2005, en el que se reconoció su antigüedad desde el 3 de diciembre de 1986.

Relató que, para cumplir las metas propuestas, requirió de trabajo nocturno, en horas extras, dominicales, festivos, además su actividad pendía de la información que se encontraba en otras oficinas, por lo que, en varias oportunidades tuvo que ingresar, a través de oficinas aledañas o contiguas.

Dijo que el 29 de febrero de 2012, fue requerido por Luís Fernando Hoyos, que era supervisor de camiones, por cuanto, en el mes de agosto de la calenda precedente, se

reportó la pérdida de una cámara fotográfica de las oficinas de mantenimiento, y en dicha misiva, le expresaron, que al revisar los videos de seguridad se constató que él ingresó el 12 de agosto de 2011 a las 22:15 horas, a las oficinas de Secretarías y Analistas de Planeación, que fue el recinto donde se extravió el mencionado objeto.

Explicó que en la aludida comunicación, le concedieron hasta el 6 de marzo de 2012, para que rindiera sus descargos por escrito, lo que efectivamente hizo, sin embargo, el 9 de marzo de 2012, el mencionado señor Luís Fernando Hoyos, lo citó en su oficina y le *«indicó que la empresa lo iba a echar por los hechos arriba indicados»*, y que lo mejor era que presentara la renuncia.

Arguyó que no tuvo otra salida diferente a dimitir del cargo, por ende, ese mismo 9 de marzo de 2012, elaboró la respectiva carta en el mismo computador de Luís Fernando Hoyos, la que fue aceptada ese día, sin que él tuviera tiempo de pensar qué era lo mejor, sin consultar un abogado, sino que lo obligaron a proceder de esa manera, por tanto, *«fue objeto de despido indirecto»*.

Refirió que en la liquidación final, no se tuvo en cuenta el recargo nocturno, la bonificación por productividad, por tanto, la base de liquidación era superior, sin embargo, la pasiva no le sufragó la sanción moratoria. Para concluir, apuntó que la encartada, no aplicó lo estatuido en el artículo 101 de la convención colectiva de trabajo, para los descargos y el despido.

Carbones del Cerrejón Limited, al dar respuesta a la demanda (fl.º 70 a 84, cuaderno principal), con excepción a que se declarara la existencia de una relación laboral, se opuso a las demás pretensiones.

De los hechos, aceptó: la naturaleza del vínculo, los extremos temporales, el último contrato suscrito, el desempeño con honradez, rectitud y eficiencia, el requerimiento del 29 de febrero de 2012, la revisión de los videos de seguridad, el plazo concedido para rendir descargos, que el 6 de marzo presentó las explicaciones, la liquidación final se emitió el mismo día de la renuncia, que no ha sufragado concepto alguno por sanción moratoria, el reglamento interno no establece causales de terminación del contrato, que no se aplicó lo dispuesto en la convención colectiva para los descargos y despido, pero aclaró, que ello se debió a que renunció.

En su defensa argumentó que, la liquidación se efectuó con la base salarial correcta, y el accionante renunció de manera libre y voluntaria. Como excepciones de mérito, planteó las de prescripción, pago, compensación, así como las que denominó, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones, y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., concluyó el trámite y emitió fallo el 30 de junio de 2015 (fl.º CD. 319), en el que resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre el señor Javier Francisco Velásquez Donado y la empresa Carbones del Cerrejón Limited, el cual se desarrolló entre el 3 de diciembre de 1986 y el 9 de marzo de 2012.

SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones de inexistencia de obligaciones y cobro de lo no debido.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor Javier Francisco Velásquez Donado.

CUARTO: CONDENAR en costas de esta instancia al demandante (...).

QUINTO: CONSÚLTESE la sentencia en caso de no ser apelada.

Inconforme, apeló el demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., profirió fallo el 9 de febrero de 2016 (f.ºCD326), en el que decidió confirmar la decisión impugnada y condenó en costas al actor.

El colegiado, manifestó que el problema jurídico, consistía en determinar «*si el contrato de trabajo existente entre las partes finalizó por despido indirecto*», para lo cual estudiaría las pruebas adosadas al plenario.

Describió que según el folio 41, el 29 de febrero 2012, la encartada citó al accionante, a rendir descargos, debido al «*ingreso irregular e inapropiado a las áreas de secretaría de los analistas de planeación y archivo*», según el folio 42, presentó escrito de descargos el 6 de marzo de la calenda antes mencionada. Resaltó, que a folio 43, se encontraba la

«carta de renuncia irrevocable suscrita por el actor el 9 marzo 2012», y en el folio 44 la correspondiente aceptación, así como la liquidación final (fl.º46-47).

Posteriormente, hizo alusión a los testimonios, comenzando por Wilberto Borja, del que extractó que conoció al accionante, como compañero, que Velásquez Donado *«no tenía intención de renunciar ni contaba con otro empleo, incluso que duró varios meses sin trabajo, señalando que la decisión determinar con el vínculo laboral fue inesperada»* y desconocía si *«renunció bajo presión»*.

De la declaración de Alfonso Enrique Marenco, destacó que *«respecto de la renuncia afirma que para él fue una decisión inesperada teniendo conocimiento que el demandante atravesaba por una mala situación económica», y «el propio demandante después de su retiro le comentó que había sido objeto de presión para presentar renuncia», así como que «la empresa tarda un tiempo determinado en aceptar las renunciias».*

Remitió a lo narrado por Luís Fernando Hoyos, quien dijo que *«el 9 de marzo el actor le buscó para preguntarle cómo iba la investigación disciplinaria señalando que le respondió que el tema estaba complicado por cuanto las pruebas aportadas, no coincidían con la verdad», por lo que Velásquez Donado, le preguntó que cómo debía proceder, y él respondió, que como opciones tenía la de «esperar y si la empresa lo encontraba culpable, impondría la sanción», y otra alternativa «era retirarse», y que le adujo que la determinación era solo de él,*

sin embargo, *«ese mismo día después del almuerzo, se acercó nuevamente le manifestó su intención de renunciar»*, y le pidió el computador prestado para redactar la misiva.

También aludió a lo declarado por Antonio de la Vega, quien afirmó trabajar en el área de recursos humanos, describió que no tenía conocimiento que el trabajador iba a renunciar, ni supo que hubiese mediado presión para la dimisión, y el tiempo de aceptación dependía de diversas circunstancias.

Mencionó que Alais Petit Rosado, dijo que le resultó sorpresiva la renuncia, que el trabajador se encontraba en mala situación económica y sobre los motivos de la dimisión, dijo no estar presente en ese momento. En sentido similar a la anterior, describió que Dimas Miguel Amaya, apuntó que el accionante era uno de los mejores, que fue una sorpresa que renunciara.

Con apoyo en lo descrito, el Tribunal concluyó que no se encontraba acreditado un *«despido indirecto»*, por cuanto el actor debió demostrar *«la alegación y existencia»* de la causa que invocara para dar por terminado el contrato de trabajo, con ocasión de un hecho atribuible a su empleador, de lo contrario, habría renuncia voluntaria.

Para reforzar la disertación, esgrimió que, la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo.

Adujo que en el *sub examine*, brillaba por su ausencia la renuncia motivada presentada por el demandante a su empleador, pues en la misiva de terminación del contrato, simplemente anotó su decisión de renunciar de forma irrevocable, como se oteaba a folio 43, por ende, era claro que *«no opera la figura del despido indirecto»*, sino que se trató de una renuncia voluntaria.

Dijo que el actor también aludió, que su retiro fue producto de presión y fuerza por parte del empleador, sin embargo, tal situación no implicaría un despido indirecto, pero que en todo caso, las pruebas analizadas, no permitían acreditar que hubieran existido vicios en el consentimiento, como lo era, el error, la fuerza o dolo, pues todos los testigos, salvo el señor Luis Fernando Hoyos, coincidieron en indicar, que no estuvieron presentes en el momento en que el demandante dimitió.

Resaltó que el declarante antes mencionado, aunque dio su opinión personal frente a las resultas de la investigación adelantada, ese solo hecho no podía entenderse como *«una presión encaminada a obtener la renuncia del demandante»*, y *«la hora de impresión de la liquidación no resta credibilidad al dicho del testigo dado que ante la orfandad probatoria de vicios en el consentimiento, resulta intrascendente que la encartada al momento de la renuncia ya tuviese elaborada o no la liquidación»*.

Para terminar, expresó que la aparente mala situación económica del actor o que la renuncia haya sido inesperada, no constituían indicio de la presión que mencionó, tampoco, el eventual *«mal procedimiento de la investigación adelantada»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que se case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, se revoque la providencia del *a quo*, *«en su lugar se acoja las súplicas de la demanda, en especial declare que en el presente se presentó la figura del despido indirecto»*, en consecuencia, ordena el pago de la indemnización *«por el referido despido»*, con la indexación y la sanción moratoria.

Con tal propósito formula un cargo, que mereció réplica y a continuación se estudia.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida, del literal B, del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y su parágrafo, en relación con los artículos 64, 66 y 467 del CST,

y estos últimos en relación con los artículos 1, 2, 9, 11 y 13 del CST, 51, 60, 61, del CPTSS, 174, 175, 187 del CPC, y «todo lo anterior en relación», con los artículos 1, 4, 25, y 53 de la CN.

Como causa eficiente de la violación, endilga los siguientes errores de hecho:

- 1) *Dar por demostrado sin estarlo, que la renuncia fue voluntaria.*
- 2) *No dar por demostrado, estándolo, que la renuncia del actor corresponde a un **despido indirecto**. (Resalta el recurrente)*
- 3) *No dar por demostrado, estándolo, que mi mandante NO tenía intención de renunciar a su empleo.*
- 4) *No dar por demostrado, estándolo, que el actor se encontraba en un estado de “perturbación” tal, que era fácilmente influenciable para presentar la renuncia.*
- 5) *No dar por demostrado, estándolo, que el actor fue inducido, a que presentara su renuncia por parte del jefe directo.*
- 6) *No dar por demostrado, estándolo, que la renuncia que le hicieron firmar, no fue en horas de la tarde, sino en horas de la mañana, mismo momento en que le coaccionan para ello, le aceptan la renuncia y no dan tiempo para retracto.*
- 7) *No dar por demostrado, estándolo, que la renuncia presentada por el actor no podía contener la causal de terminación, que echa de menos el togado, en virtud justamente a la situación de influencia e inducción al actor para la terminación del contrato por parte del empleador.*

Asevera que los yerros señalados fueron el resultado de la erróneamente valoración de: demanda inicial (fl.º2 a 15), requerimiento de 29 de febrero de 2012, suscrito por Luís Fernando Hoyos (fl.º41), escrito de descargos, de 6 de marzo de 2012, recibido por Luís Fernando Hoyos (fl.º42); carta de 9 de marzo de 2012, en la que el accionante se ve obligado a

renunciar, indicando supuestas razones personales (fl.º43); comunicado de «9 de diciembre de 2011», que en realidad corresponde a 9 de marzo de 2012, donde acusan el recibido de la misiva atrás mencionada (fl.º44); certificación de tiempo de servicio con la llamada a juicio (fl.º45); liquidación de prestaciones, de fecha 9 de marzo de 2012 (fl.º46 y 47, repetida a fl.º109 y 110), convención colectiva 2011-2012 (fl.º180 a 246).

También refiere la no apreciación de las siguientes: entrevista de seguimiento del 11 de agosto de 1998, donde indican que su desempeño es sobresaliente (fl.º27); entrevista de seguimiento de 30 de agosto de 2001, en la que consta que «*su procedimiento es sobresaliente*» (fl.º28); solicitud de aprobación de un entrenamiento en Illinois – USA (fl.º29 y 30); reconocimiento corporativo, en 1997 por alcanzar resultados de «*CLASE MUNDIAL*» (fl.º31); reconocimiento de 11 de noviembre de 1999, por resultados en seguridad (fl.º32); comunicado de 22 de abril de 1999, por cuanto llevaba en aquel entonces 10 años sin accidentes (fl.º33); reconocimiento de 22 de diciembre de 2000, «*por la labor profesional*» (fl.º34).

Además, de los comunicados y reconocimientos del 30 de marzo de 2001 (fl.º35), 13 de noviembre de 2003 (fl.º36), 22 de diciembre de 2004 (fl.º37), 26 de febrero de 2004 (fl.º38), 24 de enero de 2005 (fl.39), 13 de mayo de 2005 (fl.º40), contrato laboral entre el accionante y la compañía demandada, donde acuerdan un nuevo vínculo para el cargo de «*supervisor de primera línea*» (fl.º48 a 51); copia de certificados de ingresos para los años 2011 y 2012 (fl.º51 a 53); reglamento interno de trabajo (fl.º137 a 179).

El desarrollo se centra en primer lugar, en procurar acreditar que la renuncia no fue espontánea, ni voluntaria, y en segundo término, *«entramos a derruir el argumento»* de la necesidad de la descripción textual de la causal que se invoca para terminar el contrato.

Inicialmente menciona que el 29 de febrero de 2012, la demandada, *«le exige descargos»*, debido a que el 12 de agosto de 2011, a las 22:15 horas, tuvo que *«ingresar de forma irregular a las oficinas de Secretarías y Analistas de Planeación»*, y el 3 de enero de 2012 a las 22: 12 horas, entró irregularmente a la oficina de archivo, *«todo por el afán de sacar el turno que exigía la compañía»*.

Relata que, en la anterior misiva, la empresa le dijo que, superada tal etapa, le comunicarían la decisión respectiva, y el 6 de marzo de 2012, presentó su escrito de descargos, que fueron recibidos por su jefe directo, que era Luís Fernando Hoyos.

Manifiesta que el 9 de marzo de 2012, en horas de la mañana, el trabajador acude a la oficina de la persona atrás mencionada, luego regresa en horas de la tarde y suscribe su carta de renuncia, sin embargo, debe observarse, que de acuerdo con los folios 46, 47, 109 y 110, la liquidación de las prestaciones sociales del demandante, fue impresa el mismo 9 de marzo, a las 10:06:28 a.m., y no en horas de la tarde, que fue cuando renunció. Dice que el Tribunal le restó relevancia a dicha prueba, cuando tal circunstancia, de tener

la liquidación elaborada, implicaba que *«la necesidad de retirar al trabajador era inminente»*.

Anota que fue inducido a renunciar, por cuanto no había una justa causa para terminar el contrato, pues la falta endilgada devenía de haber saltado una tapia para ingresar a trabajar en el respectivo turno, por tanto, el riesgo de una demanda era apremiante, aunado a que el proceso disciplinario regulado en el artículo 101 de la convención colectiva, obrante a folio 217, no se había desarrollado adecuadamente, por lo que, fue presionado para que renunciara.

A renglón seguido, menciona que los comunicados citados y condecoraciones, de folios 32 y 33, permiten apreciar que se trataba de un trabajador ejemplar, que hacía lo que fuera para sacar su trabajo adelante, incluso saltar el muro para cumplir con su turno, por lo que tenía siempre el reconocimiento de la dadora de laborío y de sus compañeros, durante más de 25 años de actividad, como se colige de folios 27 a 39, sin embargo, el Tribunal no valoró tales elementos.

Afirma que lo tuvieron aislado 3 días, lo que se probaba con *«la fecha en que liquida vacaciones y fecha en que presenta descargos y luego presenta la renuncia»*. A renglón seguido, remite a la declaración de Luís Fernando Hoyos, de la que destaca, que mencionó que a raíz de la investigación la empresa lo mantuvo en su casa en el campamento, por cuanto estaba perturbado y era peligroso que manejara así, debido al tránsito de camiones.

Hace énfasis, para demostrar la presión, en que el testigo reconoce que el trabajador no redactó la carta de renuncia en su propio computador, sino que fue en el del jefe, aunado a que ya estaba lista la liquidación, de donde se infiere que no se le permitió pensar sobre la decisión que tomó. Manifiesta que de los documentos descritos y del testimonio mencionado, se podía inferir: la investigación lo tenía «descompensado» y «perturbado», por lo que era una persona de «fácil persuasión», por eso optó por la única opción que le quedaba a un trabajador ejemplar, que era dimitir, para no salir con «una bochornosa carta de despido».

Dice que la empresa lo presionó para que dejara su cargo, dado que la falta endilgada no constituía justa causa de despido, por cuanto el acto desplegado, fue para poder cumplir su turno, sin que la conducta censurada se pudiera adecuar al artículo 96 del reglamento interno de trabajo y le favorecían los atenuantes del artículo 97, toda vez, que no tenía faltas disciplinarias, por ende, para la empresa resultaba más fácil doblegar su voluntad, lo que consiguió en 3 días, pues el 6 de marzo de 2012, le hizo presentar escrito de descargos y el día 9 del mismo mes y año, él radicó la presunta renuncia voluntaria.

Censura que tampoco se tuvo en cuenta como indicio, como lo describieron los testigos, especialmente Antonio de la Vega del Risco, sobre la situación económica difícil por la que atravesaba. Agrega que este declarante describió que

cuando un trabajador renuncia, en ocasiones se acepta de inmediato y otras veces tarda más tiempo.

Cita lo dicho por Alonso Enrique Marengo Guerrero, quien expresó que cuando una persona renuncia voluntariamente debe ir a recursos humanos y allí *«el jefe da el consentimiento»*, es decir *«eso no es de un día para otro»*.

Agotada la narrativa de los testimonios, procede a explicar, lo concerniente a la carta de terminación y la justa causa imputable al empleador, que de acuerdo a lo requerido por el *ad quem*, debió expresar en ese momento.

Arguye que *«todas y cada una de las situaciones arriba narradas dan al traste con poder verificar que la carta no podía tener esa connotación que echa de menos el Tribunal»*, pues se encontraba perturbado en ese momento en que dimitió, por lo que, fue guiado por su jefe inmediato, delante de quien redactó la misiva, entonces no podía esperarse que allí hubiera dejado constancia de que era constreñido, por eso la carta no podía tener la descripción de la causal.

VII. RÉPLICA

Hace énfasis en que el recurso presenta protuberantes falencias técnicas, por cuanto mezcla argumentos jurídicos con fácticos, desconoce que los testimonios y los indicios no son prueba calificada. Anota que, el libelista no ataca la argumentación del sentenciador de segundo grado, quien se

sustentó en que la renuncia no había sido motivada, por ende, no había un *«despido indirecto»*.

VIII. CONSIDERACIONES

Para comenzar, se advierte que el libelista en el planteamiento del cargo, enlista un amplio número de pruebas como erróneamente valoradas y otras no apreciadas, sin embargo, en el desarrollo solo menciona algunas de las enunciadas, por tanto, el análisis de la Corte se fincará en aquellas de las cuales emprende alguna explicación, como lo enseñó esta Corporación en sentencia CSJ SL677-2020, cuando adujo que *«pese a que en el cargo el censor denuncia de manera general varios elementos de juicio, la Corporación únicamente abordará el estudio de aquellos respecto de los cuales realizó un ejercicio argumentativo en la acusación»*.

El recurrente afirma, que en el ataque explica dos temáticas, e inicia por tratar de demostrar que no hubo una renuncia libre y voluntaria, sino que fue presionado, para lo cual acude a una narrativa, en la que se lee que: el 29 de febrero de 2012, la demandada *«le exige descargos»*, debido a que el 12 de agosto de 2011, a las 22:15 horas, tuvo que *«ingresar de forma irregular a las oficinas de Secretarías y Analistas de Planeación»*, y el 3 de enero de 2012 a las 22: 12 horas, entró irregularmente a la oficina de archivo, *«todo por el afán de sacar el turno que exigía la compañía»*.

Las referidas situaciones no demuestran presión o constreñimiento para quebrantar la libertad del trabajador y

obligarlo a renunciar, simplemente se colige el contexto fáctico que llevó a que la empresa le solicitara presentar descargos.

Posteriormente y con el mismo fin, refiere que presentó su renuncia en horas de la tarde del 9 de marzo de 2012, por ende, no encuentra explicable que la liquidación de acreencias laborales, obrante en los folios 46, 47, 109 y 110, fuera impresa el mismo 9 de marzo, a las 10:06:28 a.m., y no en horas de la tarde, cuando dimitió.

Para dar respuesta a la anterior argumentación resulta oportuno recordar lo expresado en la carta de folio 43:

Albania, Marzo 9 de 2012
Sr.
Luís Fernando Hoyos
ESM

Apreciado Sr. Hoyos,

Por medio de esta carta presento renuncia irrevocable a mi cargo como supervisor por razones personales.

Agradezco el tiempo y la oportunidad que tuve para trabajar con Cerrejón.

En los folios 46, 47, 109 y 110, a los que también remite el censor, se encuentra la liquidación, en la que aparece un registro de impresión a las «10:06:28», sin que se aclare si fue en la mañana o en la tarde, sin embargo, si en gracia de simple hipótesis, se asumiera que fue en el horario de oficina, es decir, como lo afirma el accionante, a las 10:06:28 a.m., la carta de dimisión no tiene hora de entrega al empleador, como para colegir, a partir de estas documentales, que la liquidación fue elaborada con anterioridad.

Para abundar en razones y aún si se aceptara, como lo determinó el *ad quem*, que la renuncia se radicó en horas de la tarde y la liquidación fue elaborada en la mañana, de estos sucesos no deviene constreñimiento ni perturbación sicológica tendiente a doblegar la voluntad del trabajador, tampoco, que el empleador condujera la elaboración de la carta de retiro. Además, ni siquiera una eventual elaboración temprana de la liquidación, llegaría a ser un indicio del vicio del consentimiento, por tanto queda en el plano de una simple suposición del recurrente.

Como lo enseñó esta Corporación en sentencia CSJ SL5545-2014, la *«suposición o inferencia (...) para efectos del recurso extraordinario no es dable de tener como un medio de prueba calificado, por ser sabido que ni las conjeturas, ni los indicios, ni mucho menos los elementos subjetivos de prueba pueden ser objeto de estudio en la sede casacional»*.

El recurrente, enuncia la convención colectiva de trabajo, artículo 101 (fl.º217), donde se regula el proceso disciplinario, y dice que el Tribunal *«infiere que hubo una falla en el procedimiento de la investigación administrativa»*, por ende, debió colegir, que ante dicha falencia, como no podía haber un *«despido legal»*, la empresa tuvo que acudir a la *«coerción y especialmente la INDUCCIÓN para que tuviera que renunciar»*.

El anterior análisis parte de una premisa inexistente, como lo es, aseverar que el fallador colegiado determinó que

hubo una falla en el procedimiento disciplinario contemplado en la norma extralegal, cuando lo que dijo el juez plural, al analizar el recurso de apelación, fue que aun en ese supuesto escenario, ello no implicaba la existencia de un vicio del consentimiento.

Si al igual que el juez de segundo grado, hipotéticamente se asumiera que hubo falencias en el trámite disciplinario, de nuevo la tesis del libelista divaga en suposiciones, pues no existe un hilo conductor que permita llegar a la conclusión que defiende, según la cual, hubo constreñimiento para su renuncia.

Posteriormente remite a los artículos 96 y 97 del reglamento interno de trabajo. Esgrime que según lo allí descrito, la conducta no era constitutiva de una justa causa para despido, y que su eventual comportamiento tenía atenuantes, sin embargo, tal reflexión no es relevante frente al punto en discusión, por cuanto no acredita vicio en su consentimiento, así como tampoco las documentales de folios 27 a 39, que contienen los reconocimientos que le hicieran la empresa y compañeros, por buen desempeño en las labores.

Para concluir esta parte, menciona los testimonios de Luís Fernando Hoyos, Antonio de la Vega del Risco, Alonso Enrique Marengo Guerrero, sin embargo, debe recordarse que, como no demostró dislates en la prueba calificada, no es posible adelantar el estudio de la testimonial, que no lo es, como lo explicó la sentencia CSJ SL998-2020, en los siguientes términos:

Así las cosas, de entrada advierte la Corte que el cargo está llamado al fracaso, en tanto el error de hecho que la censura atribuye al Tribunal está soportado en la supuesta apreciación equivocada que este hizo de la prueba testimonial, medio probatorio que de conformidad con las previsiones del artículo 7.º de la Ley 16 de 1969, no es calificado en casación para edificar un yerro fáctico.

En efecto, perentoriamente la norma establece: «El error de hecho será motivo de casación solamente cuando provenga de falta de apreciación o la apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular...»

En consecuencia, el único evento en el que la Corte puede valorar la prueba testimonial, se presenta cuando los errores fácticos que se le endilgan al juzgador, han sido previamente demostrados con la prueba que sí es calificada en casación, lo cual no aconteció en el caso bajo estudio, pues la censura solo denuncia la errónea apreciación de los testimonios.

Por tanto, no acredita el recurrente que la empleadora lo hubiera constreñido a renunciar, en contrario se observa un acto libre y voluntario.

Como segundo tema, afirma que la falta de motivación de la renuncia encuentra explicación en «las situaciones arriba narradas», es decir, en que habría sido producto de la presión; sin embargo, como se analizó en precedencia no existe prueba de esa actuación, por ende, como lo requiere la Ley, al momento de comunicar su decisión unilateral de poner fin al contrato debió expresar los motivos en que la fundaba y como no lo hizo, no hay razón para dudar de la certeza y libertad de la misma.

De lo disertado, el cargo no sale adelante.

Costas a cargo del recurrente, por cuanto el recurso no prosperó y hubo réplica. En su liquidación, que debe hacer

el juzgado de conocimiento conforme al artículo 366-6 del Código General del Proceso, inclúyase como agencias en derecho la suma de \$4.240.000 a favor de la demandada.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, el 9 de febrero de 2016, dentro del proceso que promovió **JAVIER FRANCISCO VELÁSQUEZ DONADO** contra **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED**.

Costas, como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ