

Bucaramanga,

Nº - 163

011723 - 1 SEP 2017

7168001-006106 de 4/07/2017

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

08722
22180

PARA: DR MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA
COORDINADOR DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Ministerio del Trabajo
Carrera 14 número 99-33
Bogotá, D.C

DE: COORDINADORA DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y

Para su conocimiento y demás fines pertinentes, comedidamente me permito enviarle *Documentos referenciados*

REGISTRO	SINDICATO	FOLIOS
0129 de fecha 4/07/2017	PROCESO INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA CELEBRADA ENTRE PETROSANTANDER COLOMBIA INC CON SINTRAPETROL.	111 FOLIOS

Cordialmente,



DIANA ROCIO SANDOVAL LUGO

Anexo 111 Fblios útiles
Proyectó: Nhora G
Revisó/Aprobó: Diana S



MINTRABAJO

No. Radicado 11EI201733210000008722

Fecha 2017-09-08 08:57:49 am

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1

Folios 1



COR11EI201733210000008722

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Santander
Inspector de Trabajo Jhon Carlos Camacho Montañez
Número: 0129

CIUDAD:	Bucaramanga	FECHA:	04	07	2017	HORA	9:48 A.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

DEPOSITANTE

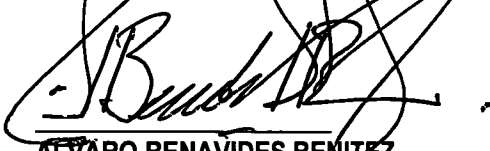
NOMBRE	ALVARO BENAVIDES BENITEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	13.886.448		
CALIDAD	PRESIDENTE SINDICATO JUNTA DIRECTIVA NACIONAL SINTRAPETROL		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 10 No 16-71 Sabana de Torres		
No. TELÉFONO	6294582	Correo Electrónico	s.p.sab@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

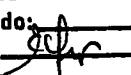
HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC.					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINTRAPETROL					
CUYA VIGENCIA ES	inicio: 01 de julio del 2017 / Termina: el 30 de Junio 2019					
NUMERO DEL CONTRATO SINDICAL						
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	150	AMBITO DE APLICACION	Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Regional	<input type="checkbox"/>		
			Local	<input type="checkbox"/>		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios	TOTAL : 110			
Observación:						

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.
 En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.
Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


JHON CARLOS CAMACHO MONTAÑEZ
 Inspector de Trabajo


ALVARO BENAVIDES BENITEZ
 El Depositante

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER
CORRESPONDENCIA

Hora: 10:08 Folios: _____
 Radicado: _____
 Firma:  006706



SINTRAPETROL
SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS
REGISTRO SINDICAL SEGUN RESOLUCION No.000549
DEL 26 DE MARZO DE 1999 MINL. TRABAJO
NIT. 804007384-1

146 - 17

Bucaramanga, 04 de julio de 2017

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER
CORRESPONDENCIA

Señores
Ministerio del Trabajo
Dirección Territorial Santander

Hora: 10:08 Follos: _____
Radicado: _____
Firma: *[Signature]* 006106

Asunto: Deposito Convención Colectiva de Trabajo, firmada entre Sintrapetrol y Petrosantander (Colombia) Inc. El día 28 de Junio de 2017.

Respetados Señores:

Cumpliendo lo legalmente establecido, nos complace depositar el documento que materializa como medio generador de una fuente de empleo sostenible, competitivo, dinámico y rentable con altura humana, el resultado del Acuerdo Final al que llegaron SINTRAPETROL y Petrosantander (Colombia) inc el día 28 de Junio de 2017.

Dicho documento contiene el Estatuto Único Convencional y constituye el texto regulador de las relaciones colectivas entre las partes firmantes antes mencionadas.

De esta manera damos cumplimiento a lo previsto en el artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo.

Anexo copia de la Convención colectiva de Trabajo enunciada anteriormente y debidamente firmada por las partes.

Cordialmente,

[Signature]
ALVARO BENAVIDES BENITEZ

Presidente Junta Directiva Nacional Sintrapetrol

Hay que hacer por las clases trabajadoras, No solo todo lo que la Justicia exige, sino todo lo que la Justicia permita.
Carrera 10 no. 16-71 Telefax 6294582 Sabana de Torres sp.sab@hotmail.com



SINTRAPETROL
 SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS
 REGISTRO SINDICAL SEGUN RESOLUCION No. 000549
 DEL 26 DE MARZO DE 1999 MINI. TRABAJO
 NIT. 804007384-1

146 - 17

Bucaramanga, 04 de julio de 2017

Señores
 Ministerio del Trabajo
 Dirección Territorial Santander

Asunto: Deposito Convención Colectiva de Trabajo, firmada entre Sintrapetrol y Petrosantander (Colombia) Inc. El día 28 de Junio de 2017.

Respetados Señores:

Cumpliendo lo legalmente establecido, nos complace depositar el documento que materializa como medio generador de una fuente de empleo sostenible, competitivo, dinámico y rentable con altura humana, el resultado del Acuerdo Final al que llegaron SINTRAPETROL y Petrosantander (Colombia) inc el día 28 de Junio de 2017.

Dicho documento contiene el Estatuto Unico Convencional y constituye el texto regulador de las relaciones colectivas entre las partes firmantes antes mencionadas.

De esta manera damos cumplimiento a lo previsto en el artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo.

Anexo copia de la Convención colectiva de Trabajo enunciada anteriormente y debidamente firmada por las partes.

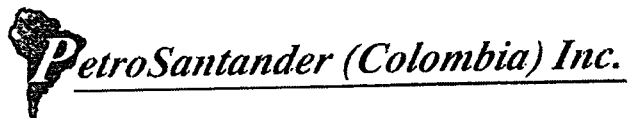
Cordialmente,



ALVARO BENAVIDES BENITEZ

Presidente Junta Directiva Nacional Sintrapetrol

Hay que hacer por las clases trabajadoras, No solo todo lo que la Justicia exige, sino todo lo que la Justicia permita.
 Carrera 10 no. 16-71 Telefax 6294582 Sabana de Torres sp.sab@hotmail.com



Convención Colectiva de Trabajo

JULIO 2017 – JUNIO 2019

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

BUCARAMANGA, JUNIO 28 DE 2017

[Handwritten mark]

TABLA DE CONTENIDO

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2017 – 2019

PRELIMINARES 1

CAPITULO 1 2

ALCANCES, FINALIDADES Y DISPOSICIONES 2

ARTICULO 01.- "APLICACION DE LA CONVENCION"2

ARTICULO 02.- "PROHIBICION DE DISCRIMINACION"3

ARTÍCULO 03.- "NORMAS MAS FAVORABLES"3

ARTICULO 04.- "PLAZO PARA LA APLICACION DE LA CONVENCION"3

ARTICULO 05.- "ESPACIOS PARA EL DIALOGO"3

ARTICULO 06.- "DEFINICION EMPRESA Y OTROS"5

ARTICULO 07.- "VIGENCIA DE CONVENCION"5

ARTICULO 08.- "RENEGOCIACION DE PACTOS Y ACUERDOS ANTERIORES"5

ARTICULO 09.- "IMPRESIÓN FOLLETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y EL INDICE DE CREDIBILIDAD"5

ARTICULO 10.- "SOLUCION PLIEGO DE PETICIONES"6

CAPITULO 2 7

DERECHOS DE SINTRAPETROL 7

ARTICULO 11.- "DERECHOS DE AFILIACION A SINTRAPETROL"7

ARTICULO 12.- "AUXILIO PARA GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DE SINTRAPETROL8

ARTICULO 13.- "PERMISO PARA ASAMBLEA DE SINTRAPETROL"8

ARTICULO 14.- "PERMISO PARA ASUNTOS, CURSOS, CONFERENCIAS O CONGRESOS SINDICALES"8

ARTICULO 15.- "PERMISO PARA TRABAJO SINDICAL"9

ARTICULO 16.- "PERMISO PARA LA ELABORACION Y NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES"9

ARTICULO 17.- "NO REPRESALIA CONTRA DIRECTIVOS SINDICALES"10

ARTICULO 18.- "FUERO SINDICAL"10

ARTICULO 19.- "FUSION SINDICAL"10

CAPITULO 3 11

DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES DE ROL DIARIO DE PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC. DENTRO DE LA JURISDICCION DE CAMPO PAYOA, TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA Y EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE CAMPO PAYOA Y EL TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA..... 11

A

ARTICULO 20.-	"INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD (EPS)"	11
ARTICULO 21.-	"PAGO DE INCAPACIDADES"	11
ARTICULO 22.-	"LIQUIDACION DE VACACIONES"	11
ARTICULO 23.-	"PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"	12
ARTICULO 24.-	"PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"	12
ARTICULO 25.-	"PERMISO POR MATRIMONIO"	13
ARTICULO 26.-	"PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO"	13
ARTICULO 27.-	"PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"	13
ARTICULO 28.-	"FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS"	13
ARTICULO 29.-	"TRANSPORTE EN CASO DE CALAMIDAD DOMESTICA"	13
ARTICULO 30.-	"PRESCRIPCION DE FALTAS"	14
ARTICULO 31.-	"PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"	14
ARTICULO 32.-	"PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS"	15
ARTICULO 33.-	"COMITE DE RECLAMOS"	15
ARTICULO 34.-	"REUNIONES DEL COMITE Y DECISIONES"	16
ARTICULO 35.-	"DEFINICION DE FAMILIA"	17
ARTICULO 36.-	"POLITICAS DE HSE"	17
ARTICULO 37.-	"NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"	17
ARTICULO 38.-	"SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"	18
ARTICULO 39.-	"ACCIDENTE DE TRABAJO"	18
ARTICULO 40.-	"PRIMEROS AUXILIOS"	19
ARTICULO 41.-	"ASCENSOS"	19
ARTICULO 42.-	"PAGO DE SALARIO POR REEMPLAZO TEMPORAL O DEFINITIVO"	19
ARTÍCULO 43.-	"DOTACION DE TRABAJO"	19
ARTICULO 44.-	"PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO DE TRABAJO"	20
ARTICULO 45.-	"PAGO DE RECARGO POR DESCANSO EN DIA FESTIVO, POR TRABAJO EN DIA ORDINARIO, TRABAJO EN DIA DOMINICAL O FESTIVO DE DESCANSO"	21
ARTICULO 46.-	"BONO DE INSTALACION Y PERMISO PARA INSTALARSE"	22
ARTICULO 47.-	"DEFENSA DEL TRABAJADOR POR DELITO CULPOSO"	22
ARTICULO 48.-	"REUBICACION POR ENFERMEDAD"	22
ARTICULO 49.-	"AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR O PENSIONADO"	23
ARTICULO 50.-	"TRASLADO DEL TRABAJADOR FALLECIDO"	23

ARTICULO 51.-	"SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ"	23
ARTICULO 52.-	"TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"	24
ARTICULO 53.-	"AUXILIO POR TIEMPO DE VIAJE REDONDO AL LUGAR DE TRABAJO"	24
ARTICULO 54.-	"SUMINISTRO DE ALIMENTACION"	25
ARTICULO 55.-	"AUXILIO POR RENOVACION DE LICENCIA DE CONDUCCION"	25
ARTÍCULO 56.-	"PRESTAMOS PARA VIVIENDA"	26
ARTICULO 57.-	"APRENDICES DEL SENA"	29
ARTICULO 58.-	"PREFERENCIA POR HIJOS DE TRABAJADORES PARA CONTRATAR APRENDICES O ESTUDIANTES EN PRACTICA DE VACACIONES"	30
ARTÍCULO 59.-	"AUXILIO POR DESCANSO"	30
ARTICULO 60.-	"AUXILIO DE CAMPO"	31
ARTÍCULO 61.-	"AUXILIO DE PERMANENCIA"	31
ARTICULO 62.-	"AUXILIO POR GASTOS DE TRANSPORTE A DESCANSOS"	32
ARTICULO 63.-	"BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"	33
ARTICULO 64.-	"INDEMNIZACION POR TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA"	33
ARTICULO 65.-	"PAGO DE AUXILIO PARA CONSULTA O TRATAMIENTO MEDICO"	34
ARTICULO 66.-	"CUANTIA POR BENEFICIARIO DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR"	35
ARTICULO 67.-	"CUBRIMIENTO, SERVICIOS Y ADMINISTRACION DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR"	36
ARTICULO 68.-	"AUXILIO EDUCATIVO"	37
ARTICULO 69.-	"INSCRIPCION A PLAN COMPLEMENTARIO EN SALUD"	38
ARTICULO 70.-	"ESCALAFON Y SALARIOS"	39
CAPITULO 4	43	
	DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES ROL MENSUAL DE PETROSANTANDER AL SERVICIO DEL CONTRATO CARARE LAS MONAS.....	43
ARTICULO 71.-	"PAGO DE INCAPACIDADES"	43
ARTICULO 72.-	"PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO"	43
ARTICULO 73.-	"PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA".....	43
ARTICULO 74.-	"PERMISO POR MATRIMONIO"	44
ARTICULO 75.-	"FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS"	44
ARTICULO 76.-	"TRANSPORTE EN CASO DE CALAMIDAD DOMESTICA"	44
ARTICULO 77.-	"PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"	44
ARTÍCULO 78.-	"PLAN DE VIVIENDA"	46

ARTICULO 79.- "ACCIDENTE DE TRABAJO"47

ARTICULO 80.- "ASCENSOS"47

ARTÍCULO 81.- "DOTACION DE TRABAJO"48

ARTICULO 82.- "PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DIA DOMINICAL, FESTIVO U ORDINARIO DE DESCANSO"49

ARTICULO 83.- "DEFENSA DEL TRABAJADOR POR DELITO CULPOSO"50

ARTICULO 84.- "REUBICACION POR ENFERMEDAD"50

ARTICULO 85.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR"50

ARTICULO 86.- "TRASLADO DEL TRABAJADOR FALLECIDO"50

ARTICULO 87.- "SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ"51

ARTICULO 88.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"51

ARTICULO 89.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION, LAVADO DE ROPA Y ALOJAMIENTO"52

ARTICULO 90.- "PAGO DE AUXILIO PARA CONSULTA O TRATAMIENTO MEDICO"52

ARTICULO 91.- "AUXILIO POR DESCANSO"54

ARTICULO 92.- "AUXILIO DE PERMANENCIA"54

ARTICULO 93.- "AUXILIO DE CAMPO"55

ARTICULO 94.- "DEFINICION DE FAMILIA"55

ARTICULO 95.- "INSCRIPCION A PLAN COMPLEMENTARIO EN SALUD"56

ARTICULO 96.- "AUXILIO POR RENOVACION DE LICENCIA DE CONDUCCION"57

ARTICULO 97.- "SALARIOS"57

ARTICULO 98.- "AUXILIO DE ALIMENTACION PARA EMPLEADOS DE OFICINA EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA Y BOGOTA"57

ARTICULO 99.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"58

CAPITULO 5 59

DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE EMPRESAS CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS DENTRO DE LA JURISDICCION DE CAMPO PAYOA, TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA Y EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE CAMPO PAYOA Y EL TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA.....59

ARTICULO 100.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"59

ARTICULO 101.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS)"60

ARTICULO 102.- "SEGURO DE VIDA"60

ARTICULO 103.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"61

ARTICULO 104.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"61

ARTICULO 105.- "PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"61

ARTICULO 106.- "PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS"62

ARTICULO 107.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"63

ARTICULO 108.- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"63

ARTICULO 109.- "DOTACION DE TRABAJO"64

ARTICULO 110.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"65

ARTICULO 111.- "FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS Y LIQUIDACION"67

ARTICULO 112.- "PAGO DE INCAPACIDADES"67

ARTICULO 113.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR"67

ARTICULO 114.- "TRASLADO DE TRABAJADOR FALLECIDO"67

ARTICULO 115.- "PRIMEROS AUXILIOS"68

ARTICULO 116.- "PAGO DE RECARGO POR DESCANSO EN DIA FESTIVO, POR TRABAJO EN DIA ORDINARIO, TRABAJO EN DIA DOMINICAL O FESTIVO DE DESCANSO"68

ARTICULO 117.- "AUXILIO DE TRANSPORTE POR TIEMPO DE VIAJE REDONDO AL LUGAR DE TRABAJO"69

ARTICULO 118.- "ESCALAFON Y SALARIOS"69

ARTICULO 119.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"74

ARTICULO 120.- "DERECHOS DE AFILIACION A SINTRAPETROL"74

CAPITULO 6 76

DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES DE ROL DIARIO DE PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC. FUERA DE LA JURISDICCION DE CAMPO PAYOA, TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA Y EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE CAMPO PAYOA Y EL TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA.76

ARTICULO 121.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD (EPS)"76

ARTICULO 122.- "LIQUIDACION DE VACACIONES"76

ARTICULO 123.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"77

ARTICULO 124.- "PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"77

ARTICULO 125.- "PERMISO POR MATRIMONIO"78

ARTICULO 126.- "PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO"78

ARTICULO 127.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"78

ARTICULO 128.- "FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS"78

ARTICULO 129.- "TRANSPORTE EN CASO DE CALAMIDAD DOMESTICA"78

ARTICULO 130.-	"PRESCRIPCION DE FALTAS"	79
ARTICULO 131.-	"PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"	79
ARTICULO 132.-	"DEFINICION DE FAMILIA"	80
ARTICULO 133.-	"POLITICAS DE HSE"	81
ARTICULO 134.-	"NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"	81
ARTICULO 135.-	"SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"	81
ARTICULO 136.-	"ACCIDENTE DE TRABAJO"	82
ARTICULO 137.-	"PAGO DE SALARIO POR REEMPLAZO TEMPORAL O DEFINITIVO"	82
ARTICULO 138.-	"DOTACION DE TRABAJO"	82
ARTICULO 139.-	"PAGO DE RECARGO POR DESCANSO EN DIA FESTIVO, POR TRABAJO EN DIA ORDINARIO, TRABAJO EN DIA DOMINICAL O FESTIVO DE DESCANSO"	83
ARTICULO 140.-	"DEFENSA DEL TRABAJADOR POR DELITO CULPOSO"	84
ARTICULO 141.-	"REUBICACION POR ENFERMEDAD"	84
ARTICULO 142.-	"SEGURO DE VIDA"	84
ARTICULO 143.-	"INDEMNIZACION POR TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA"	85
ARTICULO 144.-	"ESCALAFON Y SALARIOS"	85
CAPITULO 7	89	
DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE EMPRESAS CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS FUERA DE LA JURISDICCION DE CAMPO PAYOA, TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA Y EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE CAMPO PAYOA Y EL TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA.....		
ARTICULO 145.-	"SUMINISTRO DE ALIMENTACION"	89
ARTICULO 146.-	"INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS).	90
ARTICULO 147.-	"SEGURO DE VIDA"	90
ARTICULO 148.-	"PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"	91
ARTICULO 149.-	"PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"	91
ARTICULO 150.-	"PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"	91
ARTICULO 151.-	"PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO"	92
ARTICULO 152.-	"TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"	92
ARTICULO 153.-	"SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"	92
ARTICULO 154.-	"DOTACION DE TRABAJO"	93

ARTICULO 155.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"94
ARTICULO 156.- "FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS Y LIQUIDACION"96
ARTICULO 157.- "PRIMEROS AUXILIOS"96
ARTICULO 158.- "PAGO DE RECARGO POR DESCANSO EN DIA FESTIVO, POR TRABAJO EN DIA
ORDINARIO, TRABAJO EN DIA DOMINICAL O FESTIVO DE DESCANSO"96
ARTICULO 159.- "ESCALAFON Y SALARIOS"97
ARTICULO 160.- "DERECHOS DE AFILIACION A SINTRAPETROL"101

A large, complex handwritten signature or scribble, possibly containing initials or a name, written in black ink. It is located on the right side of the page, overlapping the right edge of the table of contents.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2017- 2019

PRELIMINARES

En Bucaramanga, a los veintiocho (28) días del mes de Junio de 2017, se reunieron en las instalaciones del Club Campestre de Bucaramanga, los Señores ALVARO BENAVIDES BENITEZ, MIGUEL ROBERTO MANTILLA HERNANDEZ y HENRY PIÑEROS NAVAS, miembros de la Comisión Negociadora designada por SINTRAPETROL y los Señores LISSA MARCELA BARRETO BARRIOS, FERNANDO GOMEZ DIAZ y GERMAN DARIO ORTIZ ASCENCIO, en su condición de miembros de la Comisión Negociadora designada por LA EMPRESA PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC.

En la fecha las partes hacen constar que han llegado al acuerdo total y definitivo en relación con el Pliego de Peticiones presentado por SINTRAPETROL a PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC., presentado el día Ocho (8) de mayo de 2017 acuerdo éste que regirá por el término de dos (2) años contabilizado a partir del 1º de Julio de 2017 y que constituye la expresión de un ejercicio de construcción participativa para propiciar un mejor vivir laboral de toda la comunidad. Este acuerdo soluciona el conflicto colectivo entre las partes y, abre nuevos espacios para el mejoramiento de la vida laboral, dando lugar a la Convención Colectiva de Trabajo que consta en las cláusulas que a continuación se consagran.

A large, stylized handwritten signature in black ink, oriented vertically on the right side of the page. The signature is highly cursive and appears to be a single name written in a very fluid, connected style.A small, simple handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page, consisting of a few connected strokes.

CAPITULO 1

ALCANCES, FINALIDADES Y DISPOSICIONES

ARTICULO 01.- "APLICACION DE LA CONVENCION"

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre LA EMPRESA PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC., y SINTRAPETROL, Sindicato de primer grado y de industria, con registro sindical No. 000549 del 26 de Marzo de 1999 del Ministerio del Trabajo, en representación de todo el personal de Trabajadores sindicalizados que laboren para la misma Empresa en la República de Colombia, y de los Trabajadores sindicalizados que estén al servicio de Contratistas y Sub-Contratistas, que ejecuten trabajos propios para LA EMPRESA en las dependencias que ésta tiene en el país.

Las disposiciones de la presente Convención Colectiva serán aplicadas única y exclusivamente al personal de Rol Diario y al de Rol Mensual que no desempeñen los cargos de: Presidencia, Vicepresidencias, Gerencias, Superintendencias y Jefaturas de departamento y que presten servicio a PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC., así como al personal de Rol Diario de Contratistas y Sub-Contratistas de la misma

En el caso del personal de Rol Mensual solo le son aplicables las disposiciones consignadas en el Capítulo 4 de la presente Convención Colectiva de Trabajo y en el caso del personal de Contratistas y Sub-Contratistas sólo les son aplicables las disposiciones consignadas en los Capítulos 5 y 7 de la presente Convención Colectiva.

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 0284 de 1957 y el decreto 2719 de 1993 que derogó la Resolución Reglamentaria 0644 de 1959, originaria del Ministerio de Minas y Energía, PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC., se obliga a imponerles a todas las Empresas Contratistas y Sub-Contratistas el cumplimiento de las disposiciones que para los Trabajadores de Rol Diario de las mismas se han convenido expresamente en los Capítulos 5 y 7 de la presente Convención Colectiva, y así se pactará en los contratos que con ellas celebre.

Son fines y objetivos de la presente Convención Colectiva trazar y fijar las disposiciones normativas que habrán de regular las relaciones Trabajadores - Empleador a través de los contratos de trabajo durante toda su vigencia, así como la consecución de mejores condiciones de vida, higiene y seguridad industrial, estabilidad social y económica, y garantía de supervivencia moral para todos sus beneficiarios.

PARAGRAFO:

Las disposiciones normativas de la presente Convención Colectiva se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo y en los Reglamentos Interno de Trabajo, y de Higiene y Seguridad durante el término de su vigencia. Toda disposición o reglamento contrario a los fines expresados en la presente Convención Colectiva que tiendan a desvirtuar, falsear, tergiversar o contradecir las disposiciones de ésta se tendrán como inexistentes".

ARTICULO 02.- "PROHIBICION DE DISCRIMINACION"

Para efectos de la aplicación de la presente Convención Colectiva, queda prohibida toda clase de discriminación o coacción por razones políticas, raciales, regionales, religiosas, de nacionalidad, de profesión, cargo y de género.

ARTÍCULO 03.- "NORMAS MAS FAVORABLES"

Si ocurriese cualquier disparidad, diferencia o contradicción entre las normas de la presente Convención Colectiva, Reglamento de Trabajo o Contrato Individual de Trabajo, y lo dispuesto o estipulado por la Ley, se aplicará la norma que sea más favorable al Trabajador.

ARTICULO 04.- "PLAZO PARA LA APLICACION DE LA CONVENCION"

Los Trabajadores que ingresen al servicio de LA EMPRESA, que se encuentren dentro del alcance de la presente Convención Colectiva de Trabajo, gozarán de los beneficios pactados en la presente Convención Colectiva, según el tipo de contrato y disposición de cada artículo Convencional.

ARTICULO 05.- "ESPACIOS PARA EL DIALOGO"

LA EMPRESA y SINTRAPETROL reiteran la importancia de promover espacios para el diálogo que permitan la evaluación conjunta de vida laboral y la verificación del cumplimiento del índice de credibilidad, en orden a fomentar una actitud mutua de constructiva colaboración para el mejor desarrollo de los fines y propósitos que dan sentido y razón de ser a la acción de quienes pertenecen o pertenezcan en el futuro a la comunidad Empresarial de PetroSantander.

Los encuentros para desarrollar este instrumento de civilidad Empresarial y de cultura participativa, serán coordinados por la Gerencia General, o en su defecto por la

Gerencia de Talento Humano, o el cargo que hiciere sus veces, junto con la persona que la junta directiva de SINTRAPETROL delegare y se regirán por los siguientes puntos de orden:

Estos espacios se realizarán, como mínimo, en dos oportunidades durante el respectivo semestre calendario con la coordinación de Talento Humano.

Tendrán como una de sus herramientas para la evaluación y construcción de vida laboral el índice de credibilidad.

El índice de credibilidad es un documento que incluye mutuos compromisos puntuales sustentados en la confianza y en la palabra y constituye un mecanismo indispensable para evaluar el avance en relación con las diferentes determinaciones y compromisos en él contenidos, relacionados con el mejoramiento y construcción de habitabilidad humana al interior de la relación de trabajo.

Por lo tanto, es un instrumento para apoyar en el día a día de la actividad Empresarial, la buena fe de los miembros de la comunidad de PetroSantander, en su deseo de alcanzar una excelencia Empresarial en términos de una operación altamente dinámica, rentable y humanizada.

Las determinaciones y compromisos de cada uno de dichos espacios se consagrarán en una ayuda de memoria denominada compromiso de civilidad, que permita orientar las conductas y los comportamientos a que dichas determinaciones y compromisos se refieren.

Este documento, que será redactado por la Gerencia de Talento Humano de PSCI y el Presidente de SINTRAPETROL junta nacional, si bien no será firmado por los partícipes de cada sesión, deberá incluir como mínimo la fecha de la reunión, el nombre de los partícipes y la descripción de las determinaciones y compromisos.

Un ejemplar de cada compromiso de civilidad se entregará a SINTRAPETROL y a cada uno de los jefes de departamento de LA EMPRESA dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se realizó el respectivo espacio para el diálogo.

En cada sesión correspondiente a un espacio para el diálogo, se incluirá, como mínimo, el análisis de uno de los temas que aparecieren en el índice de credibilidad.

Una vez firmada la Convención Colectiva de Trabajo, se realizará un espacio para el diálogo en el cual participarán los jefes de departamento de LA EMPRESA y las juntas directivas de SINTRAPETROL. El cual tendrá por finalidad renovar la importancia y el sentido del Índice de Credibilidad, evaluar su cumplimiento y establecer criterios de cooperación tendientes a seguir construyendo conjuntamente calidad de vida laboral".

ARTICULO 06.- "DEFINICION EMPRESA Y OTROS"

Cuando en esta Convención se menciona la palabra "Empresa" o "Empleador", tal denominación se aplicará a PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC o como se denomine en el futuro o a quien la sustituyere.

Cuando se habla de "hijos" se entienden incluidos ambos sexos, al igual que cuando se menciona la palabra "Trabajadores".

Así mismo cuando en esta Convención se hable de "Sindicato", tal denominación hace referencia a SINTRAPETROL, o como se denomine en el futuro.

En todo caso, donde aparezcan las palabras "Contratistas o Sub-Contratistas", deberá entenderse "Empresas Contratistas o Sub-Contratistas" que presten sus servicios a PetroSantander.

Cuando en esta Convención se habla de variaciones relacionadas con el IPC Se hace referencia al Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC.) causado durante los últimos doce meses anteriores a la nueva vigencia de la Convención, es decir, para el segundo año el IPC causado del 1 de julio de 2017 a 30 de junio de 2018.

ARTICULO 07.- "VIGENCIA DE CONVENCION"

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir del día primero (1º) del mes de julio de dos mil diez y siete (2017).

ARTICULO 08.- "RENEGOCIACION DE PACTOS Y ACUERDOS ANTERIORES"

La presente Convención Colectiva de Trabajo reemplaza en su totalidad, todos los pactos y acuerdos firmados con anterioridad entre LA EMPRESA y SINTRAPETROL, al ser ésta la compilación total de las normas extralegales que rigen las relaciones Trabajadores - Empleador.

ARTICULO 09.- "IMPRESIÓN FOLLETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y EL INDICE DE CREDIBILIDAD"

LA EMPRESA dará un auxilio a SINTRAPETROL de DOS MILLONES TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$2.003.400) MONEDA CORRIENTE, para gastos de

impresión de los folletos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el cual se pagará en la primera quincena siguiente a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 10.- "SOLUCION PLIEGO DE PETICIONES"

En esta forma queda resuelto en su totalidad y a satisfacción el Pliego de Peticiones presentado por los miembros de la Comisión Negociadora designada por el sindicato de Trabajadores Petroleros SINTRAPETROL a LA EMPRESA, el día 8 de mayo de Dos Mil Diez y Siete (2017).

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned vertically on the right side of the page.

CAPITULO 2**DERECHOS DE SINTRAPETROL****ARTICULO 11.- "DERECHOS DE AFILIACION A SINTRAPETROL"**

LA EMPRESA conforme a las disposiciones legales respetará el derecho de afiliación a SINTRAPETROL y el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, así como la representación de los Trabajadores afiliados al mismo y la asistencia que otorga la Ley a las entidades Federales y Confederales y a falta de éstas a asesores o peritos y a Entidades Sindicales Internacionales legalmente constituidas a las cuales esté afiliado SINTRAPETROL.

PARAGRAFO 1:

LA EMPRESA descontará de los salarios de los Trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias y las cuotas Federales y Confederales, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas legales vigentes. En el caso de los Trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA descontará de los salarios de los mismos el valor de las cuotas que establezcan la legislación Laboral Colombiana.

PARAGRAFO 2:

LA EMPRESA descontará de los salarios de los Trabajadores sindicalizados de Rol Mensual el valor de las cuotas sindical ordinarias así: los que devenguen hasta 4.7 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes pagará a SINTRAPETROL una cuota mensual equivalente a TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 35.000) MONEDA CORRIENTE y los que devenguen más de 4.7 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes pagará a SINTRAPETROL una cuota mensual equivalente a CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 45.000) MONEDA CORRIENTE. En el caso de los Trabajadores no sindicalizados de Rol Mensual que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA descontará de los salarios de los mismos el valor de las cuotas según lo establecido en este parágrafo para los Trabajadores de Rol Mensual.

ARTICULO 12.- "AUXILIO PARA GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DE SINTRAPETROL"

LA EMPRESA auxiliará a SINTRAPETROL con la suma de DIEZ MILLONES SETECIENTOS ONCE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS (\$ 10.711.882) MONEDA CORRIENTE para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva.

Este valor se incrementa para el segundo año de vigencia, en el IPC+0.5.

Este auxilio se entregará a SINTRAPETROL para gastos de funcionamiento de la Sede Sindical, (útiles de oficina, personal, elementos de aseo, etc.), para Auxilio económico de visitas del representante de la "Federación o Confederación", y será girado a SINTRAPETROL, dentro de los primeros quince (15) días de vigencia de cada año.

ARTICULO 13.- "PERMISO PARA ASAMBLEA DE SINTRAPETROL"

El Empleador concederá permiso remunerado por Un (1) día en cada Asamblea General de SINTRAPETROL a un Trabajador sindicalizado de LA EMPRESA con base en Barrancabermeja para que pueda asistir a dichas asambleas sindicales.

En caso de que el Empleador establezca otros campos petroleros dentro del territorio Nacional, se otorgará igualmente este permiso a un Trabajador sindicalizado de LA EMPRESA, en proporción de uno por cada Cinco (5), o fracción mayor de Tres.

LA EMPRESA pagará el valor correspondiente a viáticos y al transporte de ida y regreso, cuando el Trabajador tenga que trasladarse fuera de su lugar de trabajo o de su residencia habitual.

ARTICULO 14.- "PERMISO PARA ASUNTOS, CURSOS, CONFERENCIAS O CONGRESOS SINDICALES"

LA EMPRESA concederá, hasta sesenta (60) días de permiso remunerados al año, para miembros de la Junta Directiva Nacional y Quince (15) días de permiso remunerados al año, para miembros de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Sabana de Torres de SINTRAPETROL con el fin de atender asuntos, cursos, conferencias o congresos sindicales. SINTRAPETROL avisará al Empleador con una antelación no inferior a tres (3) días, el nombre de los Trabajadores que van a hacer uso de este permiso. LA EMPRESA reconocerá el valor de los viáticos establecidos y el valor del pasaje aéreo y terrestre de ida y regreso cuando los Trabajadores tengan que trasladarse fuera de su lugar de trabajo o de residencia familiar habitual. Si se trata de cursar estudios en el exterior, LA EMPRESA reconocerá el valor del transporte aéreo y terrestre pero no los

viáticos. Para efectos de la contabilización del número de días frente al límite de los Setenta y Cinco (75) días pactados, solamente se tendrán en cuenta para este efecto, los primeros ocho (8) días. Los días de permiso pactados en este artículo podrán ser adjudicados a un máximo de dos (2) Trabajadores en cada caso.

El valor del viatico del que trata este artículo será para el primer año de DOSCIENTOS MIL (\$200.000) PESOS MCTE.

Este valor se incrementará para el segundo año de vigencia en el IPC + 0.5.

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 15.- "PERMISO PARA TRABAJO SINDICAL"

LA EMPRESA concederá hasta Sesenta (60) días de permiso al año, remunerados a un miembro de la Junta Directiva Nacional y Quince (15) días de permiso remunerados a un miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Sabana de Torres de SINTRAPETROL, con el fin de que cumplan trabajos sindicales. SINTRAPETROL avisará al Empleador con una antelación no inferior a dos (2) días, dentro del periodo comprendido del día lunes al día viernes antes de las 11 am, los nombres de los Trabajadores que va a hacer uso de este permiso. Los días de permiso pactados en este artículo podrán ser adjudicados a un máximo de Dos (2) Trabajadores en cada caso.

PARAGRAFO:

Cada vez que LA EMPRESA celebre un contrato de asociación para operar en nuevos campos en producción, se otorgarán Cinco (5) días de permiso remunerados con sus respectivos viáticos establecidos y el valor del pasaje aéreo de ida y regreso, a un representante de SINTRAPETROL, los cuales serán otorgados por una sola vez con relación a la celebración del respectivo contrato.

ARTICULO 16.- "PERMISO PARA LA ELABORACION Y NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES"

- a. LA EMPRESA concederá permiso remunerado a tres (3) Trabajadores, hasta por un total de treinta (30) días, es decir, diez (10) días para cada Trabajador, durante el último año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para que se ocupen de la elaboración del pliego de peticiones. Si la elaboración del petitorio se realiza en Municipios distintos a la sede habitual del Trabajador, LA EMPRESA reconocerá el valor de los viáticos establecidos y el valor del pasaje aéreo de ida y regreso.

- b. LA EMPRESA auxiliará al Sindicato con la suma de UN MILLON DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS (\$1.255.934) MONEDA CORRIENTE. Esta suma la girará LA EMPRESA, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del permiso para redactores del pliego.
- c. LA EMPRESA concederá al representante legal de SINTRAPETROL, permiso remunerado por cinco (5) días y el valor del transporte aéreo y terrestre al que hubiere lugar, para las diligencias relacionadas con la presentación del Pliego de Peticiones ante el Ministerio de Trabajo y ante LA EMPRESA.
- d. LA EMPRESA concederá permiso remunerado, el valor de los viáticos establecidos y el valor del pasaje aéreo ida y regreso, durante las etapas previstas por la ley para la negociación del Pliego de Peticiones y cuatro (4) días más, a tres (3) Trabajadores de la misma, quienes integrarán la Comisión Negociadora por parte de SINTRAPETROL.

PARAGRAFO:

Si durante la vigencia de esta Convención LA EMPRESA celebrare un contrato de asociación para operar nuevos campos en producción, el permiso contenido en el literal a. de este artículo se concederá a tres (3) Trabajadores hasta por un total de treinta y seis (36) días, es decir, doce (12) días para cada Trabajador.

ARTICULO 17.- "NO REPRESALIA CONTRA DIRECTIVOS SINDICALES"

LA EMPRESA continuará la norma de no ejercer ninguna clase de represalia contra el personal que habiendo sido miembro de la Junta Directiva o elegido para ocupar cargos en la Federación o Confederación a que se encuentre afiliado SINTRAPETROL, o haga dejación de estos cargos por cualquier circunstancia.

ARTICULO 18.- "FUERO SINDICAL"

LA EMPRESA continuará reconociendo el Fuero Sindical de acuerdo con la Ley.

ARTICULO 19.- "FUSION SINDICAL"

En el evento que SINTRAPETROL se fusione con otro Sindicato, LA EMPRESA cumplirá con las obligaciones que establezca la Legislación Laboral Colombiana a este respecto.

CAPITULO 3

DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES DE ROL DIARIO DE PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC. DENTRO DE LA JURISDICCION DE CAMPO PAYOA, TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA Y EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE CAMPO PAYOA Y EL TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA.

ARTICULO 20.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD (EPS)"

Los Trabajadores de LA EMPRESA que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán inscritos a una Entidad Promotora de Salud, con el fin de tener derecho al Plan Obligatorio de Salud (P.O.S.) conforme con lo establecido en la Ley 100 del 93 en salud y cumpliendo con los aportes que les corresponda, esto es: LA EMPRESA con las 2/3 partes y los Trabajadores con 1/3 parte del porcentaje de la cotización obligatoria.

ARTICULO 21.- "PAGO DE INCAPACIDADES"

LA EMPRESA cubrirá y pagará a sus Trabajadores el 100% del salario básico correspondiente en caso de incapacidad.

ARTICULO 22.- "LIQUIDACION DE VACACIONES"

Para el pago de vacaciones de los Trabajadores la liquidación se hará con el promedio de lo devengado por cada uno en el año inmediatamente anterior, teniendo en cuenta todos los factores que constituyen salarios, Artículos 14, 17 y 24 de la ley 50 de 1990 o sobre el salario básico y las primas contractuales que los Trabajadores estén recibiendo en la fecha que comienzan a disfrutar de sus vacaciones, según les sea más favorable.

PARAGRAFO:

El valor de las vacaciones se pagará al Trabajador a más tardar un día antes de la fecha para su disfrute; por lo tanto, no se considera tiempo de vacaciones el que transcurra con posterioridad a la fecha fijada para su disfrute, mientras el Trabajador no haya recibido los valores estipulados en el presente artículo.

ARTICULO 23.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"

En caso de terminación del contrato, LA EMPRESA liquidará y pagará a sus Trabajadores primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

ARTICULO 24.- "PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"

LA EMPRESA concederá al Trabajador en caso de fallecimiento de su Cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, la grave calamidad domestica no incluye la licencia de luto que trata este artículo.

Cuando se presente cualquiera de estas situaciones fuera del lugar en que el Trabajador preste sus servicios, el permiso se ampliará hasta ocho (8) días calendario.

En caso de calamidad doméstica, LA EMPRESA concederá permiso remunerado hasta de cinco (5) días hábiles, o más si fuere necesario, según la situación.

PARAGRAFO 1:

En cualquiera de los dos casos, el Trabajador deberá demostrar mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARAGRAFO 2:

Los días hábiles de que habla este artículo se contabilizarán de lunes a sábado.

PARAGRAFO 3:

Para este artículo aplican los grados de que habla este artículo de la siguiente manera:

PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD:	Padre, Madre e Hijos.
SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:	Abuelo (a), Nieto (a), Hermano (a).
PRIMER GRADO DE AFINIDAD:	Esposo (a), compañero (a) permanente, Suegro (a), Yerno, Nuera.
PRIMER GRADO CIVIL:	Padres e hijos Adoptivos.

ARTICULO 25.- "PERMISO POR MATRIMONIO"

LA EMPRESA concederá permiso remunerado de cinco (5) días calendario al Trabajador que contraiga matrimonio. Podrá exigirle con posterioridad la demostración de haber contraído dicho matrimonio.

ARTICULO 26.- "PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO"

LA EMPRESA concederá permiso remunerado de ocho (8) días hábiles al Trabajador en caso de nacimiento de un hijo. Dentro de este beneficio se entiende incluida la licencia remunerada de paternidad, prevista en el artículo 1º de la Ley 1468 de 2011 (Art 236, párrafo 1º, CST) o en las normas que posteriormente la adicionaren, modificaren, o derogaren.

PARAGRAFO:

Los días hábiles de que habla este artículo se contabilizarán de lunes a sábado.

ARTICULO 27.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"

Cuando un Trabajador solicite permiso y éste le sea concedido, no perderá el derecho al descanso dominical remunerado.

ARTICULO 28.- "FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS"

LA EMPRESA efectuará los pagos a los Trabajadores, los días quince (15) y último de cada mes. Cuando con una de estas fechas coincida un día festivo, el pago se hará el día hábil anterior. El pago para los Trabajadores se hará a través de consignaciones en las cuentas bancarias registradas por el Trabajador ante LA EMPRESA.

ARTICULO 29.- "TRANSPORTE EN CASO DE CALAMIDAD DOMESTICA"

Cuando se presente una calamidad doméstica en la residencia de un Trabajador y éste se encuentre ausente por razones de trabajo, en el país o fuera de él, LA EMPRESA le proporcionará transporte rápido y eficiente en el sistema que ella tenga establecido.

ARTICULO 30.- "PRESCRIPCION DE FALTAS"

Después de un (1) año de cometida una falta por un Trabajador, ésta no le será tenida en cuenta para considerarlo como reincidente.

ARTICULO 31.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, LA EMPRESA dará oportunidad al Trabajador de ser escuchado, asesorado hasta por dos (2) miembros de SINTRAPETROL, esté o no afiliado a SINTRAPETROL siempre y cuando el Trabajador que solicite la asesoría sea beneficiario por extensión de esta Convención Colectiva. Para ello se entregará tanto al Trabajador como a SINTRAPETROL el documento que contenga la citación. Esta entrega deberá hacerse dentro del término máximo de diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la falta.

La citación en todos los casos se hará con indicación de hora, lugar y fecha en que el Trabajador debe comparecer a rendir sus descargos. La hora y la fecha de la diligencia podrán señalarse fuera del turno de trabajo, pero dentro de los días en los cuales aparezca programado para laborar en turno el Trabajador, es decir, que no se fijará fecha en los días que correspondan a su descanso, LA EMPRESA se encargará del transporte del Trabajador de ida y regreso al sitio donde se cite el descargo.

En todo caso, la fecha para rendir descargos será, como mínimo, después de 24 horas siguientes al día en que el Trabajador recibe la citación.

Si el Trabajador resultare culpable, LA EMPRESA deberá comunicar la sanción dentro de los Ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiesen terminado de llenar los requisitos que establece este artículo. Si no lo hace en este término, no podrá imponerla posteriormente.

Además, de la copia de la citación, LA EMPRESA se obliga a entregar a SINTRAPETROL toda comunicación relacionada con la diligencia de descargos, incluido el documento en el cual se adopta la decisión correspondiente. Cuando la decisión implique una sanción, el documento que la contiene deberá indicar el motivo o la falta y el tipo de sanción.

PARAGRAFO 1:

Cualquier determinación que se tome sin cumplir el procedimiento establecido en este artículo, estará viciada de nulidad y por lo tanto, no surtirá efecto alguno.

PARAGRAFO 2:

Cuando la sanción disciplinaria impuesta al Trabajador no exceda de seis (6) días, no dará lugar a la pérdida del descanso dominical.

PARAGRAFO 3:

Para todos los efectos contenidos en el presente artículo, entiéndase por día hábil aquel en que el Trabajador ingrese a trabajar en su turno correspondiente inmediatamente después de un descanso, permiso, vacaciones, incapacidad o cualquier otra interrupción que se pueda presentar.

ARTICULO 32.- "PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS"

Los reclamos de carácter individual o colectivo, incluyéndose los casos de sanciones, los podrán presentar el Trabajador, los Trabajadores y/o SINTRAPETROL tramitándose así:

Si es el Trabajador, los presentarán por escrito al jefe inmediato quien los responderá en igual forma dentro de los seis (6) días hábiles siguientes.

Si es SINTRAPETROL, los presentará por escrito ante Talento Humano - Payoa o a quien haga sus veces, respondiéndolos de la misma manera dentro de los seis (6) días hábiles siguientes.

En caso que los reclamos no sean respondidos oportunamente, o la respuesta no satisfaga a quienes los solicitaron, las decisiones podrán apelarse ante el Comité de Reclamos para su estudio, solución o fallo.

Tanto de los reclamos como de las decisiones se enviarán copias a SINTRAPETROL.

PARAGRAFO:

Para todos los efectos contenidos en el presente artículo, entiéndase por día hábil aquel en que el Trabajador ingrese a trabajar en su turno correspondiente inmediatamente después de un descanso, permiso, vacaciones, incapacidad o cualquier otra interrupción que se pueda presentar.

ARTICULO 33.- "COMITE DE RECLAMOS"

Para atender y resolver todas las reclamaciones de carácter individual, colectivo o sindical que se presenten en LA EMPRESA, se establece un (1) Comité de Reclamos

que funcionará en Payoa, atenderá también los asuntos de Oficinas en Bogotá y Bucaramanga, Terminal Galán en Barrancabermeja y en general de otros campos en el país. Estará integrado por dos (2) representantes principales de LA EMPRESA y dos (2) representantes principales de SINTRAPETROL, con sus respectivos suplentes. Los representantes de SINTRAPETROL serán nombrados por la Junta Directiva de SINTRAPETROL para períodos de dos (2) años. Cada parte comunicará oportunamente a la otra y por escrito sus designaciones.

El comité de reclamos conocerá de:

- a. Los reclamos que hagan los Trabajadores en relación con la ejecución de sus contratos de trabajo.
- b. La aplicación de la Convención, derechos y prestaciones.
- c. La aplicación de los reglamentos interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial.

PARAGRAFO:

Los representantes de SINTRAPETROL podrán, si lo estiman necesario, recibir la asesoría de las organizaciones de segundo y tercer grado en los términos de ley.

ARTICULO 34.- "REUNIONES DEL COMITE Y DECISIONES"

Se reunirá obligatoriamente dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, cada vez que LA EMPRESA o SINTRAPETROL lo soliciten por escrito.

Las decisiones del Comité se tomarán por conciliación.

En los casos en que el Trabajador no esté de acuerdo con la decisión adoptada podrá apelar ante el Gerente de Operaciones en Campo o su Representante, quien citará al Presidente de SINTRAPETROL o, en su defecto, a la persona de la Junta Directiva que este designe, quienes estudiarán el recurso y, en el evento que no hubiere acuerdo en la decisión a tomar, el Trabajador queda en la libertad de recurrir ante las autoridades competentes.

PARAGRAFO 1:

De las Actas que se levanten en el Comité como de las notificaciones que se hagan se enviará copia a SINTRAPETROL.

PARAGRAFO 2:

LA EMPRESA reconocerá los salarios de los miembros del comité durante las reuniones.

ARTICULO 35.- "DEFINICION DE FAMILIA"

Para efectos de la presente Convención Colectiva se entienden como familiares del Trabajador, los siguientes:

- a) Cuando el Trabajador es soltero, la compañera permanente inscrita y los hijos naturales reconocidos, menores de dieciocho (18) años y hasta veinticinco (25) años que estudien en jornada diurna, o mayores de veinticinco (25) años si fuesen inválidos y dependan económicamente del Trabajador, previa demostración; el padre, la madre natural o adoptante sin limitación alguna de edad, siempre que dependa económicamente del Trabajador y se compruebe.
- b) Cuando el Trabajador es casado, la esposa y los hijos legítimos o naturales reconocidos y los adoptivos menores de dieciocho (18) años y hasta veinticinco (25) años que estudien en jornada diurna, o mayores de veinticinco (25) años si fuesen inválidos y dependan económicamente del Trabajador previa demostración; el padre, la madre natural o adoptante sin limitación alguna de edad siempre y cuando dependa económicamente del Trabajador y se compruebe.
- c) Cuando el Trabajador es viudo, la Compañera permanente inscrita y los hijos legítimos y naturales reconocidos y los adoptivos menores de dieciocho (18) años y hasta veinticinco (25) años que estudien en jornada diurna, o mayores de veinticinco (25) años si fuesen inválidos o dependan económicamente del Trabajador previa demostración; el padre, la madre natural o adoptante sin limitación alguna de edad, siempre y cuando dependa económicamente del Trabajador y se compruebe.

ARTICULO 36.- "POLITICAS DE HSE"

LA EMPRESA desarrollará una alta y eficiente política de HSE, que garantice la integridad física del Trabajador, previendo el mayor número de riesgos que pueda sobrevenir con ocasión del trabajo. Igualmente extenderá esta prevención a sus equipos de producción y los dotará de todos los elementos que demanda la técnica moderna para estos casos.

ARTICULO 37.- "NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"

LA EMPRESA y SINTRAPETROL colaborarán en el cumplimiento de las normas y reglas de seguridad y salud en el trabajo. Todas las sugerencias de su personal en este sentido serán oídas inmediatamente por los jefes o superiores de las respectivas zonas

de trabajo, y ellos llevarán las inquietudes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

PARAGRAFO:

Para estos fines el COPASST funcionará en Payoa, donde los Trabajadores tendrán sus representantes o delegados que tomarán parte en las decisiones que se produzcan.

ARTICULO 38.- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"

LA EMPRESA tendrá a disposición de todo su personal y suministrará a sus Trabajadores, todos los elementos indispensables de seguridad necesarios para el desarrollo de la labor asignada, tales como: guantes, gafas, casco y demás elementos de seguridad que sean requeridos para la ejecución de los diferentes trabajos. De acuerdo con la técnica moderna sobre la materia, los cuales serán reemplazados por deterioro cada vez que se requiera.

PARAGRAFO 1:

En caso de reemplazo de alguno de los elementos por deterioro o defecto de fabricación, el Trabajador está en la obligación de devolver los elementos deteriorados o dañados.

PARAGRAFO 2:

En caso de que LA EMPRESA determine realizar cambios de marcas o proveedores, se revisará previamente con SINTRAPETROL que este cambio no afecte la calidad.

ARTICULO 39.- "ACCIDENTE DE TRABAJO"

Además de las normas legales vigentes sobre accidentes de trabajo y de carácter industrial, LA EMPRESA reconocerá como accidente de trabajo aquél que sufran los Trabajadores cuando se dirijan al trabajo o salgan de él, en viaje de ida y regreso de los lugares donde ejecutan sus labores a los centros habituales de su residencia, siempre que ocurra en vehículos de LA EMPRESA conducidos por choferes a su servicio o a sus órdenes o en vehículos contratados por LA EMPRESA. Además, los que sufriesen los Trabajadores que se encuentren haciendo uso de los permisos sindicales contemplados en la presente Convención Colectiva, a cualquier hora del día. En caso de accidente de trabajo, LA EMPRESA dará pronto cumplimiento al Artículo 217 del Código Sustantivo de Trabajo o a las normas que lo modificaren o derogaren.



ARTICULO 40.- "PRIMEROS AUXILIOS"

LA EMPRESA prestará los servicios de primeros auxilios a los Trabajadores de la siguiente manera: contando con personal médico calificado, manteniendo una brigada de primeros auxilios, una ambulancia permanente, botiquines y velará por mantener acuerdos vigentes con instituciones que presten servicio de atención y transporte aéreo o terrestre en caso de ser requerido.

PARAGRAFO:

La brigada de primeros auxilios estará conformada por Trabajadores de LA EMPRESA, los cuales recibirán los entrenamientos necesarios y realizará simulacros periódicamente para mantener la brigada actualizada.

ARTICULO 41.- "ASCENSOS"

Cuando LA EMPRESA tenga vacantes o cree cargos nuevos llenará estas vacantes con Trabajadores que estén a su servicio, que se hallen capacitados para desempeñar el nuevo cargo, tomándose de las categorías inferiores del escalafón de Rol Diario.

ARTICULO 42.- "PAGO DE SALARIO POR REEMPLAZO TEMPORAL O DEFINITIVO"

Cuando un Trabajador reemplace temporal o definitivamente a otro del grupo superior, el sustituto tendrá derecho al salario en la escala del sustituido, por el tiempo que lo reemplace. Si pasados seis meses (6) meses el Trabajador continúa en el nuevo cargo, el ascenso se considerará definitivo, salvo que el Trabajador sustituido se encontrase ausente por enfermedad, licencia, comisión o traslado temporal a otras operaciones.

ARTÍCULO 43.- "DOTACION DE TRABAJO"

LA EMPRESA suministrará durante los primeros veinticinco (25) días de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, o proporcionalmente por fracción, dotación de trabajo de la mejor calidad a sus Empleados, así: cinco (5) pantalones Jeans, cinco (5) camisas, un (1) impermeable contra la lluvia, un (1) par de botas de caucho Mediacaña con punteras de seguridad, un (1) par de botas de cuero antideslizante con punteras de seguridad.

PARAGRAFO 1:

Las botas de cuero, el impermeable y las botas de caucho, serán reemplazadas durante el año de vigencia por deterioro, deformaciones o defectos de fabricación, cada vez que se requiera, en caso de reemplazo de alguno de estos elementos por deterioro o defecto de fabricación, el Trabajador está en la obligación de devolver los deteriorados o dañados. De lo contrario, no le serán reemplazados; entendiéndose que si no se han cambiado durante el año de vigencia, se entregarán nuevamente esta clase de elementos, al inicio de la nueva vigencia.

PARAGRAFO 2:

Quienes desempeñen el cargo de Maquinista, Encuellador o Cuñero, podrán optar por recibir 6 (seis) overoles "tipo braga" o las camisas y los pantalones de que trata este artículo, en los mismos términos aquí estipulados.

PARAGRAFO 3:

El departamento de HSE llevará el registro por Trabajador de las fechas de suministro de la dotación de que trata este artículo y entregará al respectivo Trabajador una copia de comprobante en el que consten dichas fechas.

PARAGRAFO 4:

LA EMPRESA analizará los casos en los cuales por el desarrollo de la labor, el Trabajador requiera de una dotación adicional. El trámite de solicitud lo realizará el jefe inmediato ante el departamento de HSE a petición del interesado.

ARTICULO 44.- "PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO DE TRABAJO"

Cuando por conveniencia de LA EMPRESA un Trabajador que asista al lugar de trabajo para iniciar su turno correspondiente, fuere devuelto y se le asignase otra jornada diferente, LA EMPRESA le reconocerá dos (2) horas como salario de tiempo extra y le proporcionará el transporte de regreso a su residencia.

ARTICULO 45.- "PAGO DE RECARGO POR DESCANSO EN DIA FESTIVO, POR TRABAJO EN DIA ORDINARIO, TRABAJO EN DIA DOMINICAL O FESTIVO DE DESCANSO"

Cuando un día de descanso (O) y no compensatorio (C) por los turnos laborados para los Trabajadores de turno 6 x 2 coincide con un día festivo, el Trabajador recibirá, además del respectivo salario diario, un valor equivalente al 100% de dicho salario diario.

Cuando un Trabajador sea programado por La Empresa para capacitación durante su descanso compensatorio, el Trabajador recibirá además del respectivo salario diario, un equivalente al 100% de dicho salario diario.

Cuando un Trabajador labora en un día ordinario que sea de descanso compensatorio el Trabajador recibirá, además del respectivo salario diario un valor equivalente al 125% de dicho salario diario.

Cuando un Trabajador labora en un día dominical o festivo que sea de descanso compensatorio el Trabajador recibirá, además del respectivo salario diario, un valor equivalente al 275% de dicho salario diario.

PARAGRAFO 1:

Cuando un trabajador haya adquirido el derecho a descanso dominical, en el caso de los trabajadores que laboran de lunes a viernes o de lunes a sábado, si no puede disfrutar dicho descanso por disposición de La Empresa, conservará este derecho que le será reconocido mediante un descanso compensatorio, o bien su valor. En este último caso el trabajador recibirá, además del respectivo salario diario, un valor equivalente al 175% de dicho salario diario.

PARAGRAFO 2:

Cuando el trabajador labora tres (3) domingos o más dentro del mismo mes calendario por disposición de la empresa esto se denomina habitualidad de domingo, y en este caso la empresa pagará, además del respectivo salario diario y el descanso por los días domingos laborados. Se debe pagar por cada domingo habitual, el respectivo salario diario más un recargo del 175% lo cual se reportará en la segunda quincena del mes calendario correspondiente para su cancelación. En caso de que la empresa no conceda el descanso por el día domingo laborado, esta reconocerá un 100% más en dinero al trabajador cuando, por cualquier causa finalice su contrato de trabajo.

ARTICULO 46.- "BONO DE INSTALACION Y PERMISO PARA INSTALARSE"

Cuando un Trabajador por razones del servicio sea trasladado de un Municipio a otro y por esta circunstancia deba movilizar a su familia de un sitio a otro, es decir, a su nuevo lugar de trabajo o a un lugar cercano a éste, se le reconocerán treinta (30) días de salario ordinario básico como bono de instalación; igualmente se le reconocerá un permiso remunerado de tres (3) días para que pueda realizar el transporte de los muebles y enseres, permiso que le será dado en el momento del traslado de su familia. Para el reconocimiento de esta prima, el traslado deberá tener carácter permanente.

PARAGRAFO:

Este beneficio no será considerado como salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 47.- "DEFENSA DEL TRABAJADOR POR DELITO CULPOSO"

Cuando un Trabajador en cumplimiento de las funciones propias de su cargo o atendiendo órdenes de sus superiores, incurra en un hecho que se califique como delito culposo, LA EMPRESA, siempre que por parte de aquél no haya habido violación al reglamento de trabajo o del de higiene y seguridad industrial, proporcionará los servicios profesionales para la defensa del Trabajador. LA EMPRESA, cuando se reúnan las condiciones de este artículo y además el Trabajador sea absuelto o sobreseído o en su favor se aplicase el artículo 163 del Código de Procedimiento Penal, reintegrará al Trabajador a su antiguo cargo y le reconocerá los salarios ordinarios completos dejados de devengar por el Trabajador si permaneció detenido.

ARTICULO 48.- "REUBICACION POR ENFERMEDAD"

Cuando por concepto del médico del sistema de seguridad social, el Trabajador requiera un cambio temporal o transitorio en su ocupación, LA EMPRESA lo trasladará a un puesto o sitio adecuado sin desmejorar su salario básico ni los bonos estipulados en esta Convención. En caso de que el trabajador a reubicar labore en turnos, LA EMPRESA lo reubicará en turnos de lunes a viernes.

ARTICULO 49.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR O PENSIONADO"

LA EMPRESA además de asumir los gastos correspondientes al sepelio de los Trabajadores que fallezcan estando a su servicio, dará un auxilio correspondiente a dos (2) meses de salario básico adicional al de la Ley, que pagará lo más pronto posible (máximo 20 días calendario) al cónyuge del Trabajador fallecido o en defecto de éste, al familiar más cercano inscrito como tal ante LA EMPRESA.

PARAGRAFO:

El presente artículo es aplicable únicamente al trabajador pensionado de LA EMPRESA, tomándose el valor de su última mesada pensional. Este beneficio solo se otorgará para el pensionado directo y no se hará extensivo a los sustitutos de dicha pensión.

ARTICULO 50.- "TRASLADO DEL TRABAJADOR FALLECIDO"

Cuando un Trabajador fallece fuera del lugar de trabajo, recibiendo tratamiento médico por prescripción del médico del sistema de seguridad social en salud y /o del plan complementario, LA EMPRESA a su costo, trasladará el cadáver al lugar a donde el Trabajador fallecido tuviese registrada su residencia en LA EMPRESA.

ARTICULO 51.- "SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ"

LA EMPRESA, a través de una o varias pólizas colectivas, amparará a cada uno de sus Trabajadores desde el primer día de trabajo, en caso de muerte, así:

- a. Por muerte con causa diferente al accidente de trabajo: Con una cobertura, como mínimo, de veinticinco (25) salarios básicos mensuales devengados por el Trabajador.
- b. Por muerte con causa en accidente de trabajo: Con una cobertura, como mínimo, de veinticinco (25) salarios básicos mensuales devengados por el Trabajador, adicionales a los anteriores, para un total de cincuenta (50).

El orden de beneficiarios y el procedimiento para el pago de este seguro será el que determine el Trabajador en el documento de Voluntad firmado con la Aseguradora. LA EMPRESA asesorará a los familiares o beneficiarios del Trabajador en lo relacionado con el pago oportuno de este beneficio.

El salario a que se refiere esta cláusula es el salario básico del Trabajador.

PARAGRAFO 1.

Para efectos de este beneficio cuando el trabajador supere la edad establecida como edad máxima por la aseguradora o por condiciones de salud se negara a recibirlo, quedará excluido de este beneficio.

ARTICULO 52.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"

LA EMPRESA, en vehículos que reúnan condiciones mecánicas y técnicas que propendan por la comodidad, higiene y seguridad, transportará al Trabajador en viaje redondo, a todos los Trabajadores que laboren para ella en el campo a que hubiere lugar, sin costo alguno para éstos.

PARAGRAFO 1:

Para el personal que labore en Barrancabermeja LA EMPRESA lo transportará entre esa ciudad, el lugar de trabajo y de regreso, en sus vehículos o en aquellos que ella contrate para tal fin y que reúnan condiciones de seguridad y comodidad.

PARAGRAFO 2:

LA EMPRESA, en vehículos que reúnan condiciones mecánicas y técnicas que propendan por la comodidad, higiene y seguridad, transportaran al Trabajador, entre la Vereda de residencia del Trabajador – zona industrial PSCI Payoa – Vereda de residencia del Trabajador.

ARTICULO 53.- "AUXILIO POR TIEMPO DE VIAJE REDONDO AL LUGAR DE TRABAJO"

Para el personal que labore en Payoa y Barrancabermeja y sea transportado al trabajo por LA EMPRESA en sus vehículos o en aquellos que ella contrate para tal fin, LA EMPRESA reconocerá un Auxilio de Transporte por Viaje Redondo equivalente al siete por ciento (7%) del salario básico diario a cada uno de sus Trabajadores.

PARAGRAFO 1:

Este beneficio se aplicará a los Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido y fijo, que se encuentren afiliados a SINTRAPETROL.

PARAGRAFO 2:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 54.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"

Cuando un Trabajador de LA EMPRESA trabaje por disposición de ésta, dos (2) horas extras, o en turnos de ocho (8) horas y el campo en el cual labore tuviere casino, tendrá derecho a recibir en forma gratuita una (1) comida, la cual no se considera como salario para ningún efecto, de conformidad con el artículo 15 de la ley 50 / 90 (ART 128 CST). En estos casos LA EMPRESA facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente este beneficio.

PARAGRAFO 1:

Cuando un Trabajador de LA EMPRESA labore de lunes a jueves en el horario 7:00 am a 5:30 pm y el día viernes en el horario de 7:00 am a 4:00 pm y el campo en el cual labore tuviere casino, tendrá derecho a recibir en forma gratuita el almuerzo, el cual no se considera como salario para ningún efecto. En estos casos, LA EMPRESA facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente este beneficio; igualmente cuando un Trabajador de LA EMPRESA que tenga el horario de trabajo descrito anteriormente por disposición de esta labore hasta las 6:00 PM, LA EMPRESA le suministrará una comida adicional.

PARAGRAFO 2:

Para los Trabajadores con el cargo de Operador en Terminal Galán que laboren en Barrancabermeja, y los Auxiliares de Facilidades de Producción que laboran en las líneas entre Barrancabermeja y Payoa, se les pagara un auxilio económico diario los días que laboren, el cual será de naturaleza no salarial por valor de DOCE MIL SEISCIENTOS UN PESOS (\$12.601) MONEDA CORRIENTE, cuando el trabajador realice turno de 12 horas se le reconocerá el valor de 2 alimentaciones, esto reemplaza la entrega en especie del beneficio al que hace referencia este artículo.

Estos valores se incrementarán para el segundo año de vigencia, en el IPC+ 0.5.

ARTICULO 55.- "AUXILIO POR RENOVACION DE LICENCIA DE CONDUCCION"

LA EMPRESA reembolsará los gastos de adquisición o renovación y/o cambio de categoría de licencia de conducción a los Trabajadores que por razón de sus labores necesitan conducir vehículos (tipo liviano, pesado y maquinaria amarilla) de LA EMPRESA. Este reembolso será igual a lo que el Trabajador pague a la entidad oficial correspondiente en cada lugar. Los trámites necesarios para la renovación de la licencia estarán a cargo de los interesados.



PARAGRAFO:

El beneficio contenido en este artículo, aplicará cuando el conductor este autorizado por el departamento de HSE para conducir los vehículos de LA EMPRESA y siempre y cuando no se tratara de duplicado por perdida, ni de los gastos que se ocasionaren por comparendos.

ARTÍCULO 56.- "PRESTAMOS PARA VIVIENDA"

El Plan de vivienda es una cuenta especial con un capital único destinado para el financiamiento de vivienda de los Trabajadores y se alimentará con los rendimientos que se obtengan por los préstamos que se concedan.

La Administración de los planes de vivienda estará a cargo de un Comité integrado por un (1) representante de LA EMPRESA y un (1) representante de SINTRAPETROL, quienes estudiarán, evaluarán y recomendarán a LA EMPRESA, para su aprobación, los candidatos a beneficiarse del plan, según el reglamento vigente para préstamos de vivienda.

Para tener derecho a un préstamo de vivienda el Comité tendrá en cuenta que el Trabajador al momento de solicitar el préstamo tenga una antigüedad mínima de dos (2) años, capacidad de endeudamiento y, a su vez, especialmente, el siguiente orden de prioridades:

CONCEPTO:

1. Adquisición de vivienda.
2. Liberación de Gravamen hipotecario.
3. Reforma y Mejoramiento de vivienda.
4. Cambio de vivienda.
5. Compra de una segunda vivienda.
6. Refinanciación de un crédito otorgado.

CONDICIONES DEL CREDITO:

1. Cuando el concepto del préstamo sea: la Adquisición de vivienda, Liberación de Gravamen hipotecario, Reforma y Mejoramiento de vivienda o Cambio de vivienda se deberán tener en cuenta las siguientes condiciones:
 - a. Pagar en cuotas mínimas mensuales equivalentes al 10% del salario básico o según lo comprometido por el Trabajador en la solicitud del préstamo y garantizar el préstamo con hipoteca de primer grado. LA EMPRESA aceptará hipoteca en segundo grado según solicitud escrita del Trabajador,

siempre y cuando el monto de la de primer y segundo grado no sobrepase el 80% del valor comercial del inmueble.

- b. El Trabajador pignorará en favor de LA EMPRESA el 50% de sus cesantías, como mínimo, o según lo comprometido por el Trabajador en la solicitud de préstamo, para ser abonadas anualmente, o cuando este solicite pago parcial de las mismas. Esta condición tendrá vigencia para los préstamos que sean asignados a partir del 01 de julio del 2015.
 - c. Los intereses del préstamo serán del 3% anual. En caso de retiro, estos intereses pasarán a ser equivalentes al interés bancario corriente certificado por la Superintendencia Bancaria sin que en ningún caso sea superior al 2 % mensual y, si se presentare mora en el pago, el interés será el máximo legalmente permitido, sin que en ningún caso sea superior al 3% mensual.
- 2 Cuando el concepto del préstamo sea la "COMPRA DE UNA SEGUNDA VIVIENDA" se deberán tener en cuenta las siguientes condiciones especiales:
- a. Los intereses en vigencia del contrato de trabajo serán del 6% anual. En caso de retiro serán iguales a los mencionados en el literal c del numeral uno (1) anterior.
 - b. Solamente se concederá cuando la vivienda se destine para ser ocupada por padres, cónyuge y/o hijos del Trabajador o por éste cuando la primera vivienda adquirida con base en este plan de vivienda, sea habitada por uno o varios de los beneficiarios antes mencionados. Cualquier cambio de esta destinación requerirá de la autorización previa por parte del comité de préstamos de vivienda, el cual solamente podrá impartirla en circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente demostrados.
 - c. Si se estableciere que, antes de cancelar el préstamo, se modificó el destino a que se refiere el literal anterior sin la previa autorización del comité, aplicarán los intereses establecidos en este artículo, como si el Trabajador se hubiera retirado y no habrá lugar en un futuro a préstamo alguno por ninguno de los conceptos relacionados con este plan de vivienda.
 - d. Mientras no se hubiere cancelado el préstamo, LA EMPRESA podrá, en cualquier tiempo y por cualquier medio legalmente establecido, adelantar las diligencias que estimare necesarias para verificar el cumplimiento de lo previsto en el literal b. anterior.
 - e. Para solicitar este préstamo será necesario que haya transcurrido un plazo no inferior de tres años respecto de la fecha de la escritura de cancelación de la hipoteca constituida para garantizar cualquiera de los préstamos mencionados en este artículo. Por lo tanto, será necesario que en la fecha

del otorgamiento de esta clase de préstamo el Trabajador no tenga deuda alguna con LA EMPRESA, relacionada con el plan de vivienda a que se refiere este artículo.

- f. La vivienda adquirida con base en este préstamo no podrá ser materia de otros préstamos relacionados con el plan de vivienda contenido en este artículo.
3. Cuando el concepto del préstamo sea la refinanciación de un préstamo otorgado, se deberán tener en cuenta las siguientes condiciones especiales:
- a. Que se refinanciará máximo hasta el monto que se haya pagado del préstamo otorgado.
 - b. Que una vez otorgado este préstamo de refinanciación se sumará lo que se refinanció y lo que continúa debiendo del préstamo inicialmente otorgado, y sobre este monto total es decir lo que resulte de la suma de lo que debe más lo que se refinancia se aplicarán intereses del seis por ciento (6%) anual.
 - c. Pagar en cuotas mínimas mensuales equivalentes al 15% del salario básico o según lo comprometido por el Trabajador en la solicitud del préstamo.
 - d. El Trabajador pignoraré en favor de LA EMPRESA el 100% de sus cesantías, como mínimo para ser abonadas anualmente.
 - e. Los intereses del préstamo serán del seis por ciento (6%) efectivo anual. En caso de retiro, estos intereses pasarán a ser equivalentes al interés bancario corriente certificado por la Superintendencia Bancaria sin que en ningún caso sea superior al 2 % mensual y, si se presentare mora en el pago, el interés será el máximo legalmente permitido, sin que en ningún caso sea superior al 3% mensual.

MONTO DEL PRESTAMO:

El monto del préstamo para los casos de compra de vivienda, cambio de vivienda o compra de una segunda vivienda no excederá el 80 % del valor del inmueble a comprar.

De acuerdo con la disponibilidad de dinero del Fondo Rotatorio de Vivienda y de la capacidad de endeudamiento del Trabajador, se tendrán en cuenta las siguientes cantidades:

- a) Para los casos de adquisición, compra de una segunda vivienda, cambio de vivienda, construcción o liberación de gravamen hipotecario, el valor

del préstamo para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo tendrá un tope máximo de NOVENTA Y SIETE MILLONES QUINIENTOS NUEVE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS (\$97.509.745) MONEDA CORRIENTE.

Este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el IPC + 0.5

Para los casos de reforma o mejoramiento, el valor del préstamo tendrá un tope máximo del 60% del valor del literal a).

ARTICULO 57.- "APRENDICES DEL SENA"

Cuando se trate de aprendices de cargos que figuren en el escalafón de que trata el artículo 70 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, o similares a estos, su apoyo de sostenimiento mensual y condiciones laborales se regularán además de lo previsto en la ley, por los siguientes puntos:

- a. **APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL.**
Se adopta como apoyo de sostenimiento mensual de referencia la suma del valor del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.
- b. **VALOR DEL APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL PARA CADA VIGENCIA:**
Este valor se incrementará en el mismo porcentaje en el que se aumente el Salario Mínimo mensual legal, a partir de la vigencia que el gobierno señale para dicho incremento y sin consideración a la vigencia convencional.
- c. **APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL POR ETAPAS:**
Durante la fase lectiva, los aprendices a que se refiere este artículo, recibirán un apoyo de sostenimiento mensual equivalente al 50% del salario mínimo mensual vigente.

Durante la fase práctica, el apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz será equivalente al 100% del salario de la vigencia correspondiente.

Durante la fase práctica, el aprendiz que labore en PetroSantander y no sea transportado al trabajo por LA EMPRESA en sus vehículos o en aquellos que ella contrate para tal fin, LA EMPRESA reconocerá un auxilio por de tiempo de viaje redondo al lugar de trabajo equivalente al siete por Ciento (7%) del apoyo de sostenimiento diario.

ARTICULO 58.- "PREFERENCIA POR HIJOS DE TRABAJADORES PARA CONTRATAR APRENDICES O ESTUDIANTES EN PRACTICA DE VACACIONES"

En caso de que LA EMPRESA contrate aprendices o estudiantes en práctica de vacaciones, preferirá a los hijos de los Trabajadores, siempre y cuando reúnan las condiciones que la Ley señala y según las necesidades de LA EMPRESA.

ARTÍCULO 59.- "AUXILIO POR DESCANSO"

LA EMPRESA reconocerá a cada uno de los Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido, que tengan una antigüedad mayor a TRES (3) años, y que estén afiliados a SINTRAPETROL, cuando haga uso de sus vacaciones, un auxilio que se llama de descanso, por el valor equivalente a diez (10) días de salario diario básico. Cuando al Trabajador, por disposición de LA EMPRESA, le sean compensadas las vacaciones en dinero o se acumulen dos (2) períodos, el derecho por cada período a disfrutar de este auxilio no se perderá.

PARAGRAFO 1:

Cuando un Trabajador disfrute de vacaciones en tiempo los días hábiles serán contabilizados de lunes a viernes.

PARAGRAFO 2:

Cuando los Trabajadores que laboran en turnos regresen de sus vacaciones y les toque entrar a turno un día sábado o domingo, el Trabajador deberá laborar ese día. Si se hubieren pagado anticipadamente tales días, lo así pagado se imputará al salario de los mismos.

PARAGRAFO 3:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

PARAGRAFO 4:

En caso de que el trabajador disfrute sus vacaciones de forma fraccionada, recibirá el auxilio de manera proporcional a los días de descanso disfrutados.

ARTICULO 60.- "AUXILIO DE CAMPO"

LA EMPRESA pagará a sus Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido y una antigüedad mayor de tres (3) años, y que estén afiliados a SINTRAPETROL, un auxilio de campo por el valor equivalente a veinte (20) días de salario diario básico. Este auxilio de campo se pagará en la segunda quincena de Julio de cada año de vigencia.

PARAGRAFO:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 61.- "AUXILIO DE PERMANENCIA"

LA EMPRESA pagará a los Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido, y estén afiliados a SINTRAPETROL, un auxilio de Permanencia de la siguiente forma: los Trabajadores con más de un (1) año de servicio a LA EMPRESA y menos de (2) recibirán cuatro (4) días de salario diario básico; los Trabajadores con más de dos (2) años de servicio a LA EMPRESA y menos de cinco (5) años recibirán seis (6) días de salario diario básico; los Trabajadores con más de cinco (5) años de servicio a LA EMPRESA y menos de diez (10) años recibirán ocho (8) días de salario diario básico; los Trabajadores con más de diez (10) años de servicio a LA EMPRESA y menos de veinte (20) años recibirán once (11) días de salario diario básico; y los Trabajadores con más de veinte (20) años de servicio para LA EMPRESA recibirán catorce (14) días de salario diario básico.

PARAGRAFO 1:

Este auxilio de Permanencia se pagará en la primera quincena del mes de noviembre de cada año, y no perderá el derecho a este Bono el Trabajador que habiendo laborado los siete (7) primeros meses o más del año calendario, se retire por cualquier causa.

PARAGRAFO 2:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 62.- "AUXILIO POR GASTOS DE TRANSPORTE A DESCANSOS"

Al personal de LA EMPRESA, de Rol Diario con contrato a término indefinido y que estén afiliados a SINTRAPETROL que laboren en los cargos de: Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas y Operador Terminal Galán en Barrancabermeja, LA EMPRESA le reconocerá por concepto de gastos de transporte cuando sale a descanso la suma de SESENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS (\$65.852) MONEDA CORRIENTE, para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Estos valores se incrementarán para el segundo año de vigencia en el IPC + 0.5.

PARAGRAFO 1:

El reconocimiento económico de que trata este artículo, no se pagara al trabajador cuando éste, antes de iniciar el disfrute del descanso correspondiente a su jornada, solicite permiso para consulta médica, ya que por dicho permiso se le otorgan auxilios.

PARAGRAFO 2:

El reconocimiento económico de que trata este artículo no se dejará de pagar al Trabajador cuando éste, antes de iniciar el disfrute del descanso correspondiente a su jornada, se encontrare en el permiso sindical de que trata el artículo quince (15) de esta Convención.

PARAGRAFO 3:

Este auxilio se pagará a los Trabajadores, en forma independiente del lugar donde tengan su residencia familiar.

PARAGRAFO 4:

Cuando LA EMPRESA suministre el transporte, no habrá lugar al reconocimiento del auxilio en dinero al que se refiere este artículo.

PARAGRAFO 5:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 63.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"

LA EMPRESA pagará por una sola vez a sus Trabajadores que se encuentren con contratos de trabajo vigentes a término indefinido y que estén afiliados a SINTRAPETROL, al momento de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo una Bonificación equivalente a la suma de DOSCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS (\$276.469) MONEDA CORRIENTE, la cual no tiene carácter de salario ni se computará como factor para tal. Esta bonificación será cancelada al Trabajador en la siguiente quincena después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO:

LA EMPRESA pagará por una sola vez a sus Trabajadores que se encuentren con contratos de trabajo vigentes a término fijo y que estén afiliados a SINTRAPETROL al momento de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una Bonificación de QUINIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS (\$552.938) MONEDA CORRIENTE, la cual no tiene carácter de salario ni se computará como factor para tal. Esta bonificación será cancelada al Trabajador en la siguiente quincena después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 64.- "INDEMNIZACION POR TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA"

LA EMPRESA, en caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa reconocerá a sus Trabajadores vinculados a partir del primero (01) de enero del año dos mil (2000), la indemnización prevista en la legislación vigente sobre la materia consagrada en el código sustantivo del trabajo y en los desarrollos jurisprudenciales.

Para los Trabajadores vinculados antes del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999), LA EMPRESA en caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa reconocerá las siguientes indemnizaciones:

- a. Para Trabajadores con un año (1) y menos de cinco (5) años continuos de servicio, se pagarán CINCUENTA Y OCHO PUNTO CINCO (58.5) días de salario por el primer año y DIECINUEVE PUNTO CINCO (19.5) días de salario por cada uno de los subsiguientes y proporcionalmente por fracción.
- b. Para Trabajadores con cinco (5) años y menos de diez (10) de servicio continuos, se pagarán CINCUENTA Y OCHO PUNTO CINCO (58.5) días de

salario por el primer año y VEINTISEIS (26) días adicionales por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

- c. Para Trabajadores con diez (10) o más años continuos de servicio se pagarán CINCUENTA Y OCHO PUNTO CINCO (58.5) días de salario por el primer año y TREINTA Y NUEVE (39) días por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

ARTICULO 65.- "PAGO DE AUXILIO PARA CONSULTA O TRATAMIENTO MEDICO"

Cuando a juicio de LA EMPRESA, del servicio médico de la misma, o del médico de la EPS o de la ARL, sea necesario trasladar a un Trabajador fuera de su lugar de trabajo para consulta médica especializada, debiendo permanecer fuera del lugar de su residencia habitual, LA EMPRESA le pagará el auxilio correspondiente.

El plazo por parte del trabajador para el cobro de estos valores tendrá un término máximo de treinta (30) días calendario, y la Empresa pagará en un término máximo de 30 días calendario contados desde el día que el trabajador presente los documentos para el cobro respectivo.

El valor del auxilio del que habla este artículo será de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) MONEDA CORRIENTE, el cual incluye: Transporte intermunicipal (ida y regreso), alojamiento, taxis (urbano) y alimentación diaria.

Este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el IPC + 0.5

PARAGRAFO 1:

LA EMPRESA reconocerá el valor del transporte en taxi de ida y regreso, para trasladarse hasta los centros de atención médica, a aquellos Trabajadores imposibilitados físicamente para movilizarse por sus propios medios naturales. En estos casos el trabajador recibirá el Cincuenta por ciento (50%) del viatico en caso de no pernoctar.

PARAGRAFO 2:

En caso de hospitalización LA EMPRESA no reconocerá el auxilio del que trata este artículo.

PARAGRAFO 3:

Cuando el Trabajador que tiene su residencia fuera del sitio de trabajo, necesite la consulta médica de que trata este artículo en el lugar de su residencia y esta consulta

coincida con su turno de trabajo, LA EMPRESA suministrará o le reconocerá lo correspondiente al transporte terrestre de ida y regreso (no incluye servicios expresos) a las ciudades de Bucaramanga y Barrancabermeja, previa presentación del comprobante respectivo y la constancia de asistencia a consulta médica. Igualmente, la empresa reconocerá el Veinticinco por ciento (25%) del auxilio.

PARAGRAFO 4:

LA EMPRESA reconocerá a los Trabajadores vinculados antes del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999), el auxilio del que trata este artículo en aquellos casos en los cuales el Trabajador necesite recibir tratamiento médico fuera del lugar de su residencia habitual.

PARAGRAFO 5:

Cuando el Trabajador de Rol Diario requiera tratamiento médico, hospitalización o cirugía estando fuera de su país, en desarrollo del contrato de trabajo con LA EMPRESA, esta asumirá los costos derivados de este servicio, que en todos los casos será en instituciones reconocidas.

PARAGRAFO 6.

LA EMPRESA concederá a los Trabajadores vinculados después del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999) el auxilio por este concepto a cada trabajador hasta un máximo de SEIS (6) veces por año.

PARAGRAFO 7.

En los casos en los cuales los trabajadores reciban reembolso del auxilio por parte de la ARL, el auxilio del que habla este artículo será del CINCUENTA POR CIENTO (50%) en caso de pernoctar, y del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) en caso de no pernoctar.

ARTICULO 66.- "CUANTIA POR BENEFICIARIO DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR"

Para atender los servicios médicos establecidos para los familiares de los Trabajadores con contrato a término indefinido, vinculados después del primero (01) de enero del año dos mil (2000), se mantiene el Fondo Médico de Asistencia Familiar, mediante un auxilio por parte de LA EMPRESA por la suma de NOVECIENTOS DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS QUINCE PESOS (\$ 918.815) MONEDA CORRIENTE por cada Trabajador para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para atender los servicios médicos establecidos para los familiares de los Trabajadores con contrato a término indefinido vinculados antes del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999), se mantiene el Fondo Médico de Asistencia Familiar, mediante un auxilio por parte de LA EMPRESA por la suma de CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS SIETE PESOS (\$459.407) MONEDA CORRIENTE por cada uno de los beneficiarios para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Estos valores se incrementarán para el segundo año de vigencia en el IPC + 0.5.

Para este efecto, los Trabajadores que tengan hijos mayores de 18 hasta 25 años deberán demostrar que están estudiando en jornada diurna.

PARAGRAFO 1:

Los valores de este artículo no serán acumulativos.

PARAGRAFO 2:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 67.- "CUBRIMIENTO, SERVICIOS Y ADMINISTRACION DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR"

Este Fondo es un beneficio para los trabajadores de rol diario con contrato a término indefinido, y cubrirá los gastos y servicios médicos que no cubra la EPS así: servicios de Odontología, Consulta Externa, Drogas, gastos de Hospitalización y Cirugía y cuota mensual de familiares inscritos en la Compañía y al trabajador.

PARAGRAFO 1:

La administración de éste Fondo será hecha por el Comité integrado por un representante de LA EMPRESA y un representante de SINTRAPETROL. El cual deberá ceñirse a la reglamentación establecida para el manejo del Fondo. Cuando el médico de la EPS, determine la necesidad de un traslado del paciente, el Comité estudiará la autorización del traslado y de un acompañante, cuyos gastos serán pagados por el Fondo.

LA EMPRESA proporcionará cada mes a SINTRAPETROL, por conducto de sus representantes, una relación detallada de las cuentas del Fondo.

PARAGRAFO 2:

Para los Trabajadores vinculados antes del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999), LA EMPRESA aumentará el Fondo Médico de Asistencia Familiar en forma proporcional al nuevo número de beneficiarios dependientes, teniendo en cuenta el monto destinado para cada beneficiario en dicho Fondo y el término que faltase para completar el año de vigencia del auxilio otorgado por LA EMPRESA.

ARTICULO 68.- "AUXILIO EDUCATIVO"

Para los Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido que laboren en los cargos de: Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas; vinculados después del primero (01) de enero del año dos mil (2000), LA EMPRESA concederá un (1) auxilio por Trabajador y podrán ser beneficiarios, la esposa o compañera permanente inscrita, los hijos legítimos o naturales reconocidos y los hijos adoptivos que dependan económicamente del Trabajador.

Para los Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido, vinculados antes del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve, LA EMPRESA concederá hasta tres (3) auxilios por Trabajador y podrán ser beneficiarias la esposa o compañera permanente inscrita, los hijos legítimos o naturales reconocidos y los hijos adoptivos que dependan económicamente del Trabajador.

Los montos establecidos para los auxilios educacionales, son:

PRIMER AÑO:

Para Pre-escolar y Primaria	\$	125.220.	Por mes
Para Secundaria y Educación Especial	\$	243.176.	Por mes
Para Carreras profesionales Intermedias	\$	1.843.456.	Por semestre
Para Carreras profesionales Completas	\$	2.506.827.	Por semestre

Estos valores se incrementarán para el segundo año de vigencia en el IPC + 0.5.

En este artículo se entiende por Educación Especial, aquella dada a los hijos con problemas de retardo mental o defectos físicos mayores tales como ceguera, sordera o similares, en instituciones autorizadas oficialmente para impartir esta clase de educación. Por Carreras Profesionales intermedias se entienden aquellas que se adelantan en instituciones autorizadas oficialmente, exigen como requisito el bachillerato y tienen duración entre dos (2) y cinco (5) años. Por Carreras Profesionales completas se entiende aquellas que se adelantan en instituciones

autorizadas oficialmente, exigen como requisito el bachillerato y tienen duración de cinco años o más.

Este auxilio se pagará por diez (10) meses al año en el caso de educación preescolar, primaria, secundaria y educación especial. El auxilio para carreras profesionales intermedias y carreras profesionales completas se dará una (1) vez por semestre académico.

Para poder solicitar este beneficio el Trabajador deberá presentar los certificados que acrediten la escolaridad. En el caso de la educación preescolar estos auxilios se reconocerán siempre y cuando los hijos tengan un mínimo de cuatro (4) años cumplidos al término del correspondiente año escolar.

PARAGRAFO 1:

Cuando el alumno no apruebe el nivel académico que esté cursando, se suspenderá este beneficio, y solamente accederá de nuevo a él después de haber cursado y aprobado el nivel académico respectivo, previa demostración de los certificados escolares.

PARAGRAFO 2:

El valor del auxilio escolar para 2018 será el establecido para el primer año de vigencia de la presente convención y por todos los 10 meses o períodos en que se reconoce. Para 2019, y en la misma forma establecida antes, el auxilio será el que resulte de hacer el incremento anteriormente relacionado.

PARAGRAFO 3:

El auxilio se girará una vez el Trabajador certifique que el beneficiario se encuentra cursando el período lectivo correspondiente.

ARTICULO 69.- "INSCRIPCION A PLAN COMPLEMENTARIO EN SALUD"

LA EMPRESA inscribirá a los Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido y que se encuentren afiliados a SINTRAPETROL, que laboren en los cargos de: Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas en un Plan Complementario de Salud para cubrir aquellos beneficios que no atienda la E.P.S., pagando la totalidad de la cuota mensual, para que a través de éste se atiendan los servicios médicos complementarios del Trabajador.

PARAGRAFO 1:

Los Trabajadores vinculados después del primero (01) de enero del año dos mil (2000) asumirán los gastos correspondientes a: Co-pagos, Cuotas moderadoras, medicamentos no genéricos, el valor de vales y el tratamiento de enfermedades preexistentes.

PARAGRAFO 2:

LA EMPRESA asumirá o reembolsará los gastos en que puedan incurrir los Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido, vinculados antes del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999), y que no sean cubiertos por el P.O.S. y/o Plan Complementario tales como: Co-pagos, Cuotas moderadoras, medicamentos no genéricos, el valor de vales y el tratamiento de enfermedades preexistentes.

ARTICULO 70.- "ESCALAFON Y SALARIOS"

EL Salario consagrado en este artículo, además de retribuir el salario ordinario, compensa de antemano cualquier obligación de orden legal o convencional en materia de habitación, casino o comisariato, alimentación y lavandería, que en cualquier tiempo tuvieron los Trabajadores de Rol Diario de LA EMPRESA.

De esta manera, como el salario a que se refiere este artículo, constituye un salario integrado que compensa de manera suficiente y para todo efecto legal y convencional las obligaciones a las que se refiere el párrafo anterior, en el monto total de dicho salario se entienden incluidos tales conceptos, así:

- a) Auxilio de habitación: TRES MIL PESOS (\$ 3.000) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.
- b) Auxilio de casino o comisariato: MIL PESOS (\$ 1.000) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.
- c) Auxilio de alimentación: OCHO MIL PESOS (\$ 8.000) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.
- d) Auxilio de lavandería: TRES MIL PESOS (\$ 3.000) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para garantía recíproca de LA EMPRESA y de los Trabajadores en cuanto al principio de que a igualdad de condiciones de trabajo, de funciones, de capacidad, de idoneidad y de antigüedad corresponde salario igual (Artículo 143 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO), regirá el escalafón que comprende la clasificación impersonal de los trabajos y labores del personal del

Rol Diario, con su correspondiente descripción de funciones, y según la siguiente reglamentación.

- a) Por escalafón se entiende la clasificación impersonal comparativa de los distintos títulos de trabajo y descripción de funciones.
- b) La aplicación del escalafón corresponde a LA EMPRESA así como la clasificación de los Factores de Trabajo, funciones y capacidad que serán considerados al determinar el lugar de trabajo.
- c) LA EMPRESA puede en cualquier momento cancelar o crear descripciones o rectificarlas cuando lo considere necesario para ajustarse a los cambios técnicos y de su organización.

La descripción de funciones nuevas o la descripción rectificada, la clasificación, etc., se consideran en efecto después de ser entregadas a SINTRAPETROL. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, los Trabajadores de Rol Diario dentro de la jurisdicción de Campo Payoa, Terminal Galán de Barrancabermeja y el tramo comprendido entre Campo Payoa y el Terminal Galán de Barrancabermeja devengarán los siguientes salarios:

GRUPO/CLASIFICACION	SALARIO DIARIO BASICO PRIMER AÑO
GRUPO XIV	\$ 178.225
- Reemplazo de supervisión en producción	
- Reemplazo de supervisión de Planta de Gas	
- Reemplazo de supervisión de Mantenimiento	
- Reemplazo de supervisión de WO, WS y Perforación	
- Reemplazo de supervisión de Machines	
- Remplazo de supervisión en Galán	
- Operador técnico IIA	
GRUPO XIII	\$ 168.772
- Operador Técnico A (Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas.)	
GRUPO XII	\$ 159.320
- Operador Técnico B (Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas.)	
GRUPO XI	\$ 149.868
- Operador Técnico C (Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas.)	
- Maquinista	

GRUPO X

\$ 143.556

- Operador II A (Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas.)
- Reemplazo de supervisión en mecánica, compresores y machines

GRUPO IX

\$ 137.250

- Operador A (Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas.)

GRUPO VIII

\$ 131.357

- Operador B (Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas.)
- Encuellador
- Mecánico de motores compresores A
- Mecánico de Machines A
- Mecánico de Quincy A
- Mecánico automotriz A
- Soldador en campo petrolífero A

GRUPO VII

\$ 125.461

- Operador C (Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas.)
- Mecánico de motores compresores B
- Mecánico de Machines B
- Mecánico de Quincy B
- Mecánico automotriz B
- Soldador en campo petrolífero B

GRUPO VI

\$ 119.692

- Cuñero
- Soldador en campo petrolífero C
- Instrumentista
- Electricista en Instalaciones Industriales y de redes
- Mecánico de taladro de WO, WS y perforación
- Mecánico de bombas de subsuelo en pozos
- Mecánico de motores compresores C
- Mecánico de Machines C
- Mecánico de Quincy C
- Mecánico automotriz C
- Operador D (Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa,

- Operadores de Batería Salinas.)
- Auxiliar de Facilidades de Producción A

GRUPO V

\$ 116.936

- Operador de maquinaria pesada en campo petrolífero
- Auxiliar de Facilidades de Producción B

GRUPO IV

\$ 96.662

- Bodeguero A
- Operador en Locación de Pozos
- Operador E (Operadores de compresores en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta de Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas.
- Operador de Planta de Gas en entrenamiento
- Auxiliar de mecánica de taladros de WO, WS y perforación
- Auxiliar de facilidades de producción C
- Auxiliar de Wireline
- Auxiliar de mecánica de compresores
- Auxiliar de mecánica de machines.
- Auxiliar de Instrumentación
- Auxiliar de soldadura
- Soporte de Obras Civiles y Medio Ambiente
- Soporte de WO, WS y Perforación
- Soldador en campo no petrolífero
- Operador maquinaria pesada en campo no petrolífero

GRUPO III

\$ 78.300

- Bodeguero B
- Auxiliar de seguridad industrial
- Maestro de Obra
- Ayudante de Planta de Gas en Payoa
- Operador en Terminal Galán

GRUPO II

\$ 70.468

- Bodeguero C
- Albañil
- Auxiliar de bodega de materiales
- Coordinador de obras civiles y medio ambiente
- Auxiliar de medio ambiente
- Operador en entrenamiento Terminal Galán
- Operador de Batería Payoa en entrenamiento
- Operador de Batería Salinas en entrenamiento
- Operador de compresores en entrenamiento

GRUPO I

\$ 52.874

- Conductor que transporta personal de Rol Diario
- Conductor que transporta material

CAPITULO 4

DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES ROL MENSUAL DE PETROSANTANDER AL SERVICIO DEL CONTRATO CARARE LAS MONAS

ARTICULO 71.- "PAGO DE INCAPACIDADES"

LA EMPRESA cubrirá y pagará a sus Trabajadores de Rol Mensual el 100% del sueldo correspondiente en caso de incapacidad.

ARTICULO 72.- "PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO"

LA EMPRESA concederá permiso remunerado de ocho (8) días hábiles al Trabajador en caso de nacimiento de un hijo. Dentro de este beneficio se entiende incluida la licencia remunerada de paternidad, prevista en el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 (Art 236, parágrafo 1°, CST) o en las normas que posteriormente la adicionaren, modificaren, o derogaren.

PARAGRAFO:

Los días hábiles de que habla este artículo se contabilizarán de lunes a viernes.

ARTICULO 73.- "PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"

LA EMPRESA concederá permiso remunerado hasta de cinco (5) días hábiles a sus Trabajadores de Rol Mensual, en caso de fallecimiento de algún familiar, de conformidad con la ley. Cuando se presente cualquiera de estas situaciones fuera del lugar en que el Trabajador preste sus servicios, el permiso se ampliará hasta ocho (8) días calendario. En caso de calamidad doméstica, LA EMPRESA concederá permiso remunerado hasta de cuatro (4) días calendario, o más si fuere necesario, según la situación.

PARAGRAFO 1:

En cualquiera de los dos casos, el Trabajador tendrá treinta (30) días calendario para presentar los soportes respectivos.

PARAGRAFO 2:

Para este artículo aplican los grados de que habla este artículo de la siguiente manera:

- PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD: Padre, Madre e Hijos.
- SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD: Abuelo (a), Nieto (a), Hermano (a)
- PRIMER GRADO DE AFINIDAD: Esposo (a), compañero (a) permanente, Suegro (a), Yerno, Nuera.
- PRIMER GRADO CIVIL: Padres e hijos Adoptivos

ARTICULO 74.- "PERMISO POR MATRIMONIO"

LA EMPRESA concederá permiso remunerado de cinco (5) días hábiles al Trabajador de Rol Mensual, que contraiga matrimonio. Podrá exigirle con posterioridad la demostración de haber contraído dicho matrimonio.

ARTICULO 75.- "FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS"

LA EMPRESA efectuará los pagos a los Trabajadores de Rol Mensual, los días quince (15) y último de cada mes. Cuando con una de estas fechas coincida un día dominical o festivo, el pago se hará el día hábil anterior. El pago para los Trabajadores de Rol Mensual se hará por el sistema actualmente aplicado para el pago.

ARTICULO 76.- "TRANSPORTE EN CASO DE CALAMIDAD DOMESTICA"

Cuando se presente una calamidad doméstica a un Trabajador de Rol Mensual y éste se encuentre ausente por razones de trabajo, LA EMPRESA le proporcionará transporte oportuno en el sistema que ella tenga establecido, incluyendo transporte cuando se encuentren laborando en el exterior.

ARTICULO 77.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, LA EMPRESA dará oportunidad al Trabajador de Rol Mensual de ser escuchado, asesorado hasta por dos (2) miembros de SINTRAPETROL. Esté o no afiliado a SINTRAPETROL siempre y cuando el Trabajador que solicite la asesoría sea beneficiario por extensión de esta convención colectiva. Para ello se entregará tanto al Trabajador como a SINTRAPETROL el documento que

contenga la citación. Esta entrega deberá hacerse dentro del término máximo de diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la falta.

La citación en todos los casos se hará con indicación de hora, lugar y fecha en que el Trabajador debe comparecer a rendir sus descargos. La hora y la fecha de la diligencia podrán señalarse fuera del turno de trabajo, pero dentro de los días en los cuales aparezca programado para laborar en turno el Trabajador, es decir, que no se fijará fecha en los días que correspondan a su descanso, LA EMPRESA se encargará del transporte del Trabajador de ida y regreso al sitio donde se cite el descargo.

En todo caso, la fecha para rendir descargos será, como mínimo, después de 24 horas siguientes al día en que el Trabajador recibe la citación.

Si el Trabajador resultare culpable, LA EMPRESA deberá comunicar la sanción dentro de los Ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiesen terminado de llenar los requisitos que establece este artículo. Si no lo hace en este término, no podrá imponerla posteriormente.

Además, de la copia de la citación, LA EMPRESA se obliga a entregar a SINTRAPETROL toda comunicación relacionada con la diligencia de descargos, incluido el documento en el cual se adopta la decisión correspondiente. Cuando la decisión implique una sanción, el documento que la contiene deberá indicar el motivo o la falta, y el tipo de sanción.

PARAGRAFO 1:

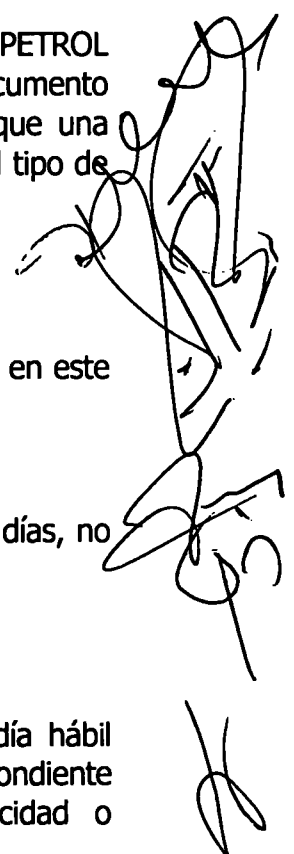
Cualquier determinación que se tome sin cumplir el procedimiento establecido en este Artículo, estará viciada de nulidad y, por lo tanto, no surtirá efecto alguno.

PARAGRAFO 2:

Cuando la sanción disciplinaria impuesta al Trabajador no exceda de seis (6) días, no dará lugar a la pérdida del descanso dominical.

PARAGRAFO 3:

Para todos los efectos contenidos en el presente artículo, entiéndase por día hábil aquel en que el Trabajador ingrese a trabajar en su turno correspondiente inmediatamente después de un descanso, permiso, vacaciones, incapacidad o cualquier otra interrupción que se pueda presentar.



ARTÍCULO 78.- "PLAN DE VIVIENDA"

El Plan de vivienda es una cuenta especial con un capital único destinado para el financiamiento de vivienda de los Trabajadores de Rol Mensual y se alimentará con los rendimientos que se obtengan por los préstamos que se concedan.

La Administración de los planes de vivienda estará a cargo de un Comité integrado por la presidencia de LA EMPRESA o su delegado, Gerente de Talento Humano y un representante de Sintrapetrol, quienes estudiarán, evaluarán y recomendarán a la EMPRESA para su aprobación, a los trabajadores a beneficiarse del plan, según el reglamento vigente para préstamos de vivienda para tener derecho a un préstamo de vivienda el Comité tendrá en cuenta que el Trabajador al momento de solicitar el préstamo tenga una antigüedad mínima de dos (2) años, capacidad de endeudamiento y, a su vez, especialmente, el siguiente orden de prioridades:

CONCEPTO:

1. Adquisición de vivienda.
2. Liberación de Gravamen hipotecario.
3. Reforma y Mejoramiento de vivienda.
4. Cambio de vivienda.

CONDICIONES DEL CREDITO:

1. Cuando el concepto del préstamo sea: La adquisición de vivienda, Liberación de Gravamen hipotecario, Reforma y Mejoramiento de vivienda o Cambio de vivienda se deberán tener en cuenta las siguientes condiciones:

- a. Pagar en cuotas mínimas mensuales equivalentes al 10% del salario básico o según lo comprometido por el Trabajador en la solicitud del préstamo, para el caso de los trabajadores de salario integral las cuotas mensuales serán el equivalente al quince 15% como mínimo y garantizar el préstamo con hipoteca de primer grado. LA EMPRESA aceptará hipoteca en segundo grado según solicitud escrita del Trabajador, siempre y cuando el monto de la de primer y segundo grado no sobrepase el 80% del valor comercial del inmueble.
- b. El Trabajador pignoraré en favor de LA EMPRESA el 50% de sus cesantías, como mínimo, o según lo comprometido por el Trabajador en la solicitud de préstamo, para ser abonadas anualmente, o cuando este solicite pago parcial de las mismas. Esta condición tendrá vigencia para los préstamos que sean asignados a partir del 01 de julio del 2017.
- c. Los intereses del préstamo serán del 3% anual. En caso de retiro, estos intereses pasarán a ser equivalentes al interés bancario corriente certificado por la Superintendencia Bancaria sin que en ningún caso sea superior al 2 %

mensual y, si se presentare mora en el pago, el interés será el máximo legalmente permitido, sin que en ningún caso sea superior al 3% mensual.

MONTO DEL PRESTAMO:

El monto del préstamo para los casos de compra de vivienda, cambio de vivienda no excederá el 80 % del valor del inmueble a comprar.

De acuerdo con la disponibilidad de dinero del Fondo Rotatorio de Vivienda y de la capacidad de endeudamiento del Trabajador, se tendrán en cuenta las siguientes cantidades:

El préstamo no podrá exceder de veinticinco 25 salario básicos del empleado, al momento en que se le apruebe.

El préstamo máximo no podrá exceder de 200 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

ARTICULO 79.- "ACCIDENTE DE TRABAJO"

Además de las normas legales vigentes sobre accidentes de trabajo y de carácter industrial, LA EMPRESA reconocerá como accidente de trabajo aquél que sufran los Trabajadores de Rol Mensual, cuando se dirijan al trabajo o salgan de él, en viaje de ida y regreso de los lugares donde ejecutan sus labores a los centros habituales de su residencia, siempre que ocurra en vehículos de LA EMPRESA conducidos por choferes a su servicio o a sus órdenes o en vehículos contratados por LA EMPRESA. Además, los que sufriesen los Trabajadores que se encuentren haciendo uso de los permisos sindicales contemplados en la presente Convención Colectiva, a cualquier hora del día, LA EMPRESA dará pronto cumplimiento al Artículo 217 del Código Sustantivo de Trabajo o a las normas que lo modificaren o derogaren.

ARTICULO 80.- "ASCENSOS"

Cuando LA EMPRESA tenga vacantes o cree cargos nuevos en Rol Mensual, llenará estas vacantes teniendo en cuenta primero a los Trabajadores de Rol Mensual y en su defecto, a los Trabajadores de Rol Diario que estén a su servicio, siempre que se hallen capacitados para desempeñar el nuevo cargo, sin importar que se produzca un cambio de departamento o de labor, y sin que en ningún caso se disminuyan sus condiciones laborales.

ARTÍCULO 81.- "DOTACION DE TRABAJO"

LA EMPRESA suministrará durante los primeros veinticinco (25) días de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, o proporcionalmente por fracción, dotación de trabajo de la mejor calidad a sus Trabajadores en campo, así: cuatro (4) pantalones Jeans, cuatro (4) camisas, un (1) impermeable contra la lluvia, un (1) par de botas de caucho Mediacaña con punteras de seguridad, un (1) par de botas de cuero antideslizante con punteras de seguridad.

PARAGRAFO 1:

Los pantalones, las camisas, las botas de cuero, el impermeable y las botas de caucho, serán reemplazados durante el año de vigencia por deterioro, deformaciones o defectos de fabricación, cada vez que se requiera; en caso de reemplazo de alguno de estos elementos por deterioro o defecto de fabricación, el Trabajador está en la obligación de devolver los deteriorados o dañados. De lo contrario, no le serán reemplazados; entendiéndose que si no se han cambiado durante el año de vigencia, se entregarán nuevamente esta clase de elementos, al inicio de la nueva vigencia.

PARAGRAFO 2:

Para el personal de oficinas en Bogotá, Bucaramanga, o cualquier otra sede fuera del campo que, por razón de la prestación de su servicio viaja al campo, se suministrará, por año calendario, la siguiente dotación: dos (2) pantalones Jeans, dos (2) camisas y un (1) par de botas de cuero antideslizante con punteras de seguridad.

PARAGRAFO 3:

El departamento de HSE llevará el registro por Trabajador de las fechas de suministro de la dotación de que trata este artículo y entregará al respectivo Trabajador una copia de comprobante en el que consten dichas fechas. Lo previsto en esta cláusula se imputará en lo aplicable a cualquier obligación legal al respecto.

PARAGRAFO 4:

LA EMPRESA analizará los casos en los cuales por el desarrollo de la labor, el Trabajador requiera de una dotación adicional. El trámite de solicitud lo realizará el jefe inmediato ante el departamento de HSE, a petición del interesado.

ARTICULO 82- "PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DIA DOMINICAL, FESTIVO U ORDINARIO DE DESCANSO"

Cuando un Trabajador labora en un día dominical o festivo que sea de descanso, el Trabajador recibirá un valor equivalente al 275% de dicho salario diario, Este 275%, está integrado por el 100% del respectivo salario diario, más el 175% correspondiente a la labor en día dominical o festivo según la ley.

Cuando un Trabajador labora en un día ordinario que sea de descanso, el Trabajador recibirá, además del respectivo salario diario un valor equivalente al 125% de dicho salario diario.

PARAGRAFO 1:

Cuando un trabajador haya adquirido el derecho a descanso dominical, en el caso de los trabajadores que laboran de lunes a viernes o de lunes a sábado, si no puede disfrutar dicho descanso por disposición de La Empresa, conservará este derecho que le será reconocido mediante un descanso compensatorio, o bien su valor. En este último caso el trabajador recibirá, además del respectivo salario diario, un valor equivalente al 175% de dicho salario diario.

PARAGRAFO 2:

Cuando el trabajador labora tres (3) domingos o más dentro del mismo mes calendario por disposición de la empresa esto se denomina habitualidad de domingo, y en este caso la empresa pagará, además del respectivo salario diario y el descanso por los días domingos laborados. Se debe pagar por cada domingo habitual, el respectivo salario diario más un recargo del 175% lo cual se reportará en la segunda quincena del mes calendario correspondiente para su cancelación. En caso de que la empresa no conceda el descanso por el día domingo laborado, esta reconocerá un 100% más en dinero al trabajador cuando, por cualquier causa finalice su contrato de trabajo.

PARAGRAFO 3:

Este beneficio no aplica a Trabajadores que devenguen salario integral.

ARTICULO 83.- "DEFENSA DEL TRABAJADOR POR DELITO CULPOSO"

Cuando un Trabajador de Rol Mensual en cumplimiento de las funciones propias de su cargo o atendiendo órdenes de sus superiores, incurra en un hecho que se califique como delito culposo, LA EMPRESA, siempre que por parte de aquél no haya habido violación al reglamento de trabajo o del de higiene y seguridad industrial, proporcionará los servicios profesionales para la defensa del Trabajador. LA EMPRESA, cuando se reúnan las condiciones de este artículo y además el Trabajador sea absuelto o sobreseído o en su favor se aplicase el artículo 163 del Código de Procedimiento Penal, reintegrará al Trabajador a su antiguo cargo y le reconocerá los salarios ordinarios completos dejados de devengar por el Trabajador si permaneció detenido.

ARTICULO 84.- "REUBICACION POR ENFERMEDAD"

Cuando por concepto del médico del sistema de seguridad social, el Trabajador requiera un cambio temporal o transitorio en su ocupación, LA EMPRESA lo trasladará a un puesto o sitio adecuado sin desmejorar su salario básico ni los bonos estipulados en esta Convención. En caso de que el trabajador a reubicar labore en turnos, LA EMPRESA lo reubicará en turnos de lunes a viernes.

ARTICULO 85.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR"

LA EMPRESA además de asumir los gastos correspondientes al sepelio de los Trabajadores de Rol Mensual que fallezcan estando a su servicio, dará un auxilio correspondiente a dos (2) meses de salario básico adicional al de la Ley, que pagará lo más pronto posible (máximo 20 días calendario) al cónyuge del Trabajador fallecido o en defecto de éste, al familiar más cercano inscrito como tal ante LA EMPRESA.

ARTICULO 86.- "TRASLADO DEL TRABAJADOR FALLECIDO"

En los casos en los que un Trabajador de Rol Mensual fallece fuera del lugar de trabajo, LA EMPRESA trasladará a su costo el cuerpo al lugar donde el Trabajador fallecido tuviese registrada su residencia en LA EMPRESA o al lugar que conjuntamente acuerden SINTRAPETROL y LA EMPRESA, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1. Si es en Colombia: Que esté recibiendo tratamiento médico por prescripción del médico del sistema de seguridad social en salud y /o del plan complementario y se encuentre prestando el servicio materia del contrato de trabajo con LA EMPRESA.

2. Si es en el Exterior: Que el fallecimiento hubiere ocurrido prestando el servicio materia del contrato de trabajo con LA EMPRESA, aunque no se encontrará recibiendo tratamiento médico.

ARTICULO 87.- "SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ"

LA EMPRESA, a través de una o varias pólizas colectivas, amparará a cada uno de sus Trabajadores de Rol Mensual desde el primer día de trabajo, en caso de muerte, así:

- a) Por muerte con causa diferente al accidente de trabajo: Con una cobertura, como mínimo, de veinticinco (25) salarios básicos mensuales devengados por el Trabajador de Rol Mensual.
- b) Por muerte con causa en accidente de trabajo: Con una cobertura, como mínimo, de veinticinco (25) salarios básicos mensuales devengados por el Trabajador, adicionales a los anteriores, para un total de cincuenta (50).

En ningún caso, el beneficio a que se refieren los literales a. y b. anteriores será superior a CUATROCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$400'000.000) MONEDA CORRIENTE.

El orden de beneficiarios y el procedimiento para el pago de este seguro será el que determine el Trabajador en el documento de Voluntad firmado con la Aseguradora.

LA EMPRESA asesorará a los familiares o beneficiarios del Trabajador en lo relacionado con el pago oportuno de este beneficio.

PARAGRAFO 1.

Para efectos de este beneficio cuando el trabajador supere la edad establecida como edad máxima por la aseguradora o por condiciones de salud se negara a recibirlo, quedará excluido de este beneficio.

ARTICULO 88.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"

LA EMPRESA suministrará a los Trabajadores de Rol Mensual con residencia en las ciudades de Bucaramanga, Barrancabermeja y Sabana de Torres el transporte en sus vehículos o en aquellos que ella contrate para tal fin y que reúnan condiciones de seguridad y comodidad, desde su residencia al sitio de trabajo a que hubiere lugar y viceversa.

ARTICULO 89.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION, LAVADO DE ROPA Y ALOJAMIENTO"

Cuando un Trabajador de Rol Mensual se encuentre laborando en el campo a que hubiere lugar, LA EMPRESA suministrará la alimentación que correspondiera durante sus días de labor, es decir, tendrá derecho a recibir en forma gratuita Desayuno, Almuerzo y Comida.

Este beneficio no se considera como salario para ningún efecto, de conformidad con el artículo 15 de la ley 50 / 90 (ART 128 CST). En estos casos LA EMPRESA facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente este beneficio.

PARAGRAFO 1:

LA EMPRESA suministrará en forma gratuita el lavado de ropa a todos sus Trabajadores de Rol Mensual en el campo donde labora el Trabajador, ya sea dentro o fuera del país.

PARAGRAFO 2:

LA EMPRESA suministrará en forma gratuita alojamiento para los Trabajadores de Rol Mensual, en habitaciones que reúnan condiciones de higiene y comodidad, en los campos donde labore ya sea dentro o fuera del país.

PARAGRAFO 3:

Cuando El Trabajador por cualquier razón deba salir de Campo antes de la jornada habitual, no tendrá derecho a reclamar las comidas subsiguientes.

ARTICULO 90.- "PAGO DE AUXILIO PARA CONSULTA O TRATAMIENTO MEDICO"

Cuando a juicio de LA EMPRESA, del servicio médico de la misma, o del médico de la EPS o de la ARL, sea necesario trasladar a un Trabajador fuera de su lugar de trabajo para consulta médica especializada, debiendo permanecer fuera del lugar de su residencia habitual, LA EMPRESA le pagará el auxilio correspondiente.

El plazo por parte del trabajador para el cobro de estos valores tendrá un término máximo de treinta (30) días calendario, y la Empresa pagará en un término máximo de 30 días calendario contados desde el día que el trabajador presente los documentos para el cobro respectivo.

El valor del auxilio del que habla este artículo será de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) MONEDA CORRIENTE, el cual incluye: Transporte intermunicipal (ida y regreso), alojamiento, taxis (urbano) y alimentación diaria.

Estos valores se incrementarán para el segundo año de vigencia en el IPC + 0.5.

PARAGRAFO 1:

LA EMPRESA reconocerá el valor del transporte en taxi de ida y regreso, para trasladarse hasta los centros de atención médica, a aquellos Trabajadores imposibilitados físicamente para movilizarse por sus propios medios naturales. En estos casos el trabajador recibirá el Cincuenta por ciento (50%) del viatico en caso de no pernoctar.

PARAGRAFO 2:

En caso de hospitalización LA EMPRESA no reconocerá el auxilio del que trata este artículo.

PARAGRAFO 3:

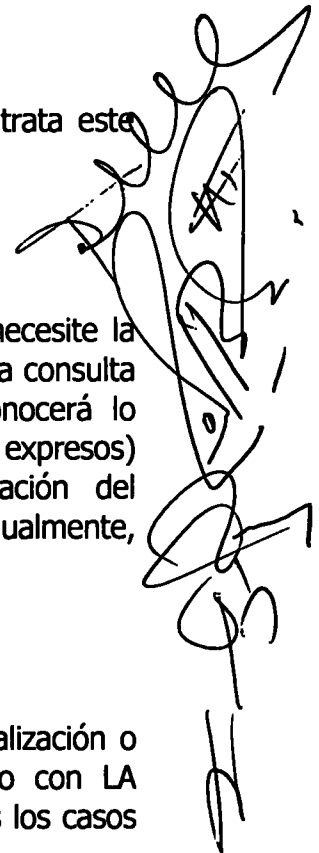
Cuando el Trabajador que tiene su residencia fuera del sitio de trabajo, necesite la consulta médica de que trata este artículo en el lugar de su residencia y esta consulta coincida con su turno de trabajo, LA EMPRESA suministrará o le reconocerá lo correspondiente al transporte terrestre de ida y regreso (no incluye servicios expresos) a las ciudades de Bucaramanga y Barrancabermeja, previa presentación del comprobante respectivo y la constancia de asistencia a consulta médica. Igualmente, la empresa reconocerá el Veinticinco por ciento (25%) del auxilio.

PARAGRAFO 4:

Cuando el Trabajador de Rol Mensual requiera tratamiento médico, hospitalización o cirugía estando fuera de su país, en desarrollo del contrato de trabajo con LA EMPRESA, esta asumirá los costos derivados de este servicio, que en todos los casos será en instituciones reconocidas.

PARAGRAFO 5.

LA EMPRESA concederá el auxilio por este concepto a cada trabajador hasta un máximo de SEIS (6) veces por año.



PARAGRAFO 6.

En los casos en los cuales los trabajadores reciban reembolso del auxilio por parte de la ARL, el auxilio del que habla este artículo será del CINCUENTA POR CIENTO (50%) en caso de pernoctar, y del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) en caso de no pernoctar.

ARTICULO 91.- "AUXILIO POR DESCANSO"

LA EMPRESA reconocerá a cada uno de los Trabajadores de Rol Mensual que tengan contrato a término indefinido, y que disfrute de vacaciones, cuando haga uso de ellas, un auxilio por descanso, por el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, por el valor equivalente a UN MILLON CIENTO NOVENTA Y TRES SEISCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS (\$1.193.663) MONEDA CORRIENTE. Cuando al Trabajador de Rol Mensual, por disposición de LA EMPRESA, le sean compensadas las vacaciones en dinero o se acumulen dos (2) o más períodos, el derecho por cada período a disfrutar de este auxilio no se perderá.

Este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el IPC + 0.5.

PARAGRAFO:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 92.- "AUXILIO DE PERMANENCIA"

LA EMPRESA pagará a los Trabajadores de Rol Mensual que tengan contrato a término indefinido, y con antigüedad mayor de Cinco (5) años un auxilio de Permanencia para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo equivalente a NOVENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS (\$95.493) MONEDA CORRIENTE, por cada año de servicio cumplido, a partir del quinto año.

Este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el IPC + 0.5.

PARAGRAFO 1:

Este auxilio de Permanencia se pagará en la segunda quincena del mes siguiente a aquel en el cual el Trabajador beneficiario ha cumplido un año más de servicio. No perderá el derecho a este bono el Trabajador beneficiario que habiendo laborado los siete (7) primeros meses o más del respectivo año de servicio, se retire por cualquier causa.

PARAGRAFO 2:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 93- "AUXILIO DE CAMPO"

Para los Trabajadores de Rol Mensual vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, que presten su servicio en campo, LA EMPRESA reconocerá un auxilio de campo consistente en una suma anual de DOS MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS VEINTISEIS PESOS (\$2.387.326) MONEDA CORRIENTE.

Esta suma se pagará en la segunda quincena del mes en que se cumple el año de servicio.

Este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el IPC + 0.5.

PARAGRAFO:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 94.- "DEFINICION DE FAMILIA"

Para efectos de la presente Convención Colectiva se entienden como familiares del Trabajador, los siguientes:

- a) Cuando el Trabajador es soltero, la compañera permanente inscrita y los hijos naturales reconocidos, menores de dieciocho (18) años y hasta veinticinco (25) años que estudien en jornada diurna, o mayores de veinticinco (25) años si fuesen inválidos y dependan económicamente del Trabajador, previa demostración; el padre, la madre natural o adoptante sin limitación alguna de edad, siempre que dependa económicamente del Trabajador y se compruebe.
- b) Cuando el Trabajador es casado, la esposa y los hijos legítimos o naturales reconocidos y los adoptivos menores de dieciocho (18) años y hasta veinticinco (25) años que estudien en jornada diurna, o mayores de veinticinco (25) años si fuesen inválidos y dependan económicamente del Trabajador previa demostración; el padre, la madre natural o adoptante sin limitación alguna de edad siempre y cuando dependa económicamente del Trabajador y se compruebe.
- c) Cuando el Trabajador es viudo, la Compañera permanente inscrita y los hijos legítimos y naturales reconocidos y los adoptivos menores de dieciocho (18) años

y hasta veinticinco (25) años que estudien en jornada diurna, o mayores de veinticinco (25) años si fuesen inválidos o dependan económicamente del Trabajador previa demostración; el padre, la madre natural o adoptante sin limitación alguna de edad, siempre y cuando dependa económicamente del Trabajador y se compruebe.

ARTICULO 95.- "INSCRIPCION A PLAN COMPLEMENTARIO EN SALUD"

LA EMPRESA inscribirá a los Trabajadores de Rol Mensual, vinculados con contrato a término indefinido y a su cónyuge o compañero (a) permanente e hijos, en un Plan Complementario de Salud para cubrir aquellos beneficios que no atienda la E.P.S.

LA EMPRESA reconocerá el 100% de la prima mensual que corresponda al Trabajador y el 70% del valor de la prima estándar que corresponda al cónyuge o compañero(a) permanente y hasta dos de sus hijos legalmente reconocidos.

PARÁGRAFO 1:

Para el reconocimiento del beneficio contenido en esta cláusula, se requerirá la previa manifestación escrita del Trabajador así como la autorización para el descuento por nómina de las sumas correspondientes al excedente no reconocido por LA EMPRESA para el caso de los familiares.

PARÁGRAFO 2:

LA EMPRESA tendrá la autonomía de escoger a cuál entidad de servicio médico de Plan Complementario afiliará a todos los Trabajadores que laboran a nivel nacional, y a los familiares de los Trabajadores que no laboren en las oficinas de Bogotá y de que habla el inciso segundo de este artículo.

PARAGRAFO 3:

LA EMPRESA para los familiares de los Trabajadores que labora en oficinas Bogotá, ofrecerá la opción de que se contrate el plan médico complementario, con una Empresa diferente a la que se tenga asignada para el resto del personal a nivel nacional, en este caso, la compensación será del 70 % del valor de la prima, para cónyuge y máximo dos hijos, sin que este valor supere en ningún caso, el que se pague con LA EMPRESA actual del convenio, y al Trabajador se le reembolsará el monto, mes a mes, previa presentación de la constancia del pago. Este beneficio se reconocerá desde el 01 de enero de 2015.

ARTICULO 96.- "AUXILIO POR RENOVACION DE LICENCIA DE CONDUCCION"

LA EMPRESA reembolsará los gastos de adquisición o renovación y/o cambio de categoría de licencia de conducción a los Trabajadores que por razón de sus labores necesitan conducir vehículos (tipo liviano, pesado y maquinaria amarilla) de LA EMPRESA. Este reembolso será igual a lo que el Trabajador pague a la entidad oficial correspondiente en cada lugar. Los trámites necesarios para la renovación de la licencia estarán a cargo de los interesados.

PARAGRAFO:

El beneficio contenido en este artículo, aplicará cuando el conductor este autorizado por el departamento de HSE para conducir los vehículos de LA EMPRESA y siempre y cuando no se tratare de duplicado por perdida, ni de los gastos que se ocasionaren por comparendos.

ARTICULO 97.- "SALARIOS"

Los salarios para el personal de Rol Mensual, se incrementarán a partir del 1 de julio de 2017, en el 5%.

Para el segundo año de vigencia, el incremento será el IPC + 0.5.

ARTICULO 98.- "AUXILIO DE ALIMENTACION PARA EMPLEADOS DE OFICINA EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA Y BOGOTA"

LA EMPRESA a sus Trabajadores de Rol Mensual vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, que presten su servicio en las oficinas de PetroSantander (Colombia) Inc., en la ciudad de Bucaramanga, continuará suministrándoles el almuerzo los días que laboren.

Para los Trabajadores de Rol Mensual vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, que presten su servicio en las oficinas de PetroSantander (Colombia) Inc., en la ciudad de Bogotá, LA EMPRESA concederá un auxilio representado en una tarjeta debito con cobertura única y exclusivamente para alimentación.

PARAGRAFO 1:

Para el año 2018, La Empresa entregará a sus trabajadores dicho auxilio a más tardar el día 31 de enero de 2018, la suma anual de UN MILLON CIENTO NOVENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS (\$ 1.193.663) MONEDA CORRIENTE.

Para el año 2019, La Empresa entregará a sus trabajadores dicho auxilio a más tardar el día 31 de enero de 2019. El valor del año anterior se incrementará para el segundo año de vigencia, en el IPC + 0.5.

PARAGRAFO 2:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal y solo aplica para el personal con contrato a término indefinido con base en la oficina de Bogotá.

ARTICULO 99.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"

LA EMPRESA pagará por una sola vez a sus Trabajadores de Rol Mensual que se encuentren con contratos de trabajo vigentes y que estén afiliados a Sintrapetrol, al momento de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una Bonificación equivalente a la suma de DOSCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS (\$ 276.469) MONEDA CORRIENTE, la cual no tiene carácter de salario ni se computará como factor para tal. Esta bonificación será cancelada al Trabajador en la siguiente quincena después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo.



CAPITULO 5

DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE EMPRESAS CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS DENTRO DE LA JURISDICCION DE CAMPO PAYOA, TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA Y EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE CAMPO PAYOA Y EL TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA

De conformidad con lo anunciado en el Artículo 1º de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA se obliga a imponerle a todas las Empresas Contratistas y Sub-Contratistas que ejecuten trabajos propios para esta, en la jurisdicción de Campo Payoa, Terminal Galán de Barrancabermeja y el tramo comprendido entre Campo Payoa y el Terminal Galán de Barrancabermeja, el cumplimiento de las siguientes disposiciones convencionales de contenido eminentemente normativo, que habrán de regular las relaciones Trabajadores - Empleador, a través de los contratos de trabajo durante toda la vigencia, así como la consecución de mejores condiciones de vida, higiene y seguridad industrial, estabilidad social y económica, y garantía de supervivencia moral para todos sus beneficiarios, incluyendo la inducción previa al Contratista o Sub-Contratista, de acuerdo con las condiciones de que trata el índice de credibilidad.

ARTICULO 100.-"SUMINISTRO DE ALIMENTACION"

Cuando un Trabajador de La Empresa Contratista o Sub-Contratista trabaje por disposición de ésta, dos (2) horas extras, o en turnos de ocho (8) horas, y el campo en el cual labore tuviere casino, tendrá derecho a recibir en forma gratuita una (1) comida, la cual no se considera como salario para ningún efecto, de conformidad con el artículo 15 de la ley 50 / 90 (ART 128 CST). En estos casos La Empresa Contratista o Sub-Contratista facilitara los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente este beneficio.

PARAGRAFO 1:

Cuando un Trabajador de La Empresa Contratista o Sub-Contratista labore de lunes a jueves en el horario 7:00 AM a 5:30 PM y el día viernes en el horario de 7:00 AM a 4:00 PM y el campo en el cual labore tuviere casino, tendrá derecho a recibir en forma

gratuita el almuerzo, el cual no se considera como salario para ningún efecto. En estos casos, La Empresa Contratista o Sub-Contratista facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente este beneficio; igualmente cuando un Trabajador de La Empresa Contratista o Sub-Contratista que contenga el horario de trabajo descrito anteriormente por disposición de esta labore hasta las 6:00 PM, La Empresa Contratista o Sub-Contratista le suministrara una comida adicional.

PARAGRAFO 2:

Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas para sus Trabajadores que laboren en el Terminal Galán de Barrancabermeja, en el campo Liebre y los conductores que transportan personal de Rol Diario de Sabana de Torres a Payoa y viceversa, pagaran un auxilio económico diario de naturaleza no salarial por valor de DOCE MIL UN PESOS (\$12.001) MONEDA CORRIENTE, el cual reemplaza la entrega en especie del beneficio al que hace referencia este artículo. De este beneficio se exceptúa el conductor del casino.

ARTICULO 101.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS)"

Los Trabajadores de Empresas Contratistas o Sub-Contratistas que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán inscritos a una Entidad Promotora de Salud (E.P.S.), con el fin de tener derecho al Plan Obligatorio de Salud (P.O.S.) conforme con lo establecido en la ley 100 del 93 en salud y cumpliendo con los aportes que les corresponda, esto es: el Contratista o Subcontratista con las 2/3 partes y los Trabajadores con 1/3 parte del porcentaje de la cotización obligatoria.

ARTICULO 102.- "SEGURO DE VIDA"

La empresa Contratista o Subcontratista, a través de una o varias pólizas colectivas, amparará a cada uno de sus Trabajadores desde el primer día de trabajo, en caso de muerte, así:

- a. Por muerte con causa diferente al accidente de trabajo: Con una cobertura, como mínimo, de veinticinco (25) salarios básicos mensuales devengados por el Trabajador.
- b. Por muerte con causa en accidente de trabajo: Con una cobertura, como mínimo, de veinticinco (25) salarios básicos mensuales devengados por el Trabajador, adicionales a los anteriores, para un total de cincuenta (50).

El orden de beneficiarios y el procedimiento para el pago de este seguro será el que determine el Trabajador en el documento de Voluntad firmado con la Aseguradora.

La empresa Contratista o Subcontratista asesorará a los familiares o beneficiarios del Trabajador en lo relacionado con el pago oportuno de este beneficio.

El salario a que se refiere esta cláusula es el salario básico del Trabajador.

PARAGRAFO 1.

Para efectos de este beneficio cuando el trabajador supere la edad establecida como edad máxima por la aseguradora o por condiciones de salud se negara a recibirlo, quedará excluido de este beneficio.

ARTICULO 103.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"

En caso de terminación del contrato, los Contratistas o Sub-contratistas liquidarán y pagarán a sus Trabajadores primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

ARTICULO 104.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"

Cuando un Trabajador al servicio de Empresas Contratistas o Sub-contratistas solicite permiso y éste le sea concedido, no perderá el derecho al descanso dominical remunerado.

PARAGRAFO:

El permiso de que trata este artículo debe ser solicitado por escrito al representante de La Empresa Contratista o Sub-Contratista, siendo este el único autorizado para concederlo.

ARTICULO 105.- "PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"

La Empresa Contratista o Sub-Contratista concederá al Trabajador en caso de fallecimiento de su Cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, la grave calamidad domestica no incluye la licencia de luto que trata este artículo.

Cuando se presente cualquiera de estas situaciones fuera del lugar en que el Trabajador preste sus servicios, el permiso se ampliará hasta ocho (8) días calendario.

En caso de calamidad doméstica, La Empresa Contratista o Sub-Contratista concederá permiso remunerado hasta de Cinco (5) días hábiles, o más si fuere necesario, según la situación.

PARAGRAFO 1:

En cualquiera de los dos casos, el Trabajador deberá demostrar mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARAGRAFO 2:

Los días hábiles de que habla este artículo se contabilizaran de lunes a sábado.

PARAGRAFO 3:

Para este artículo aplican los grados de que habla este artículo de la siguiente manera:

PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD:
SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:
PRIMER GRADO DE AFINIDAD:

Padre, Madre e Hijos.
Abuelo (a), Nieto (a), Hermano (a)
Esposo (a), compañero (a)
permanente, Suegro (a), Yerno,
Nuera.

PRIMER GRADO CIVIL:

Padres e hijos Adoptivos.

ARTICULO 106.-"PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS"

La Empresa Contratista o Sub-Contratista concederá permiso remunerado de Ocho (8) días hábiles al Trabajador en caso de nacimiento de un hijo. Dentro de este beneficio se entiende incluida la licencia remunerada de paternidad, prevista en el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 (Art 236, parágrafo. 1°, CST) o en las normas que posteriormente la adicionaren, modificaren, o derogaren.

PARAGRAFO:

Los días hábiles de que trata este artículo se contabilizaran de lunes a sábado.

ARTICULO 107.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"

Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas, en vehículos que reúnan condiciones mecánicas y técnicas que propendan por la comodidad, higiene y seguridad, transportarán entre Sabana de Torres – Payoa – Sabana de Torres, a todos los Trabajadores que laboren para ellos en Payoa, sin costo alguno para éstos.

PARAGRAFO 1:

Para el personal que labore en Barrancabermeja con Empresas Contratistas o Sub-Contratistas al servicio de LA EMPRESA, serán transportados entre Barrancabermeja al lugar de trabajo y Barrancabermeja.

PARAGRAFO 2:

Los Contratistas o Sub-Contratistas, en vehículos que reúnan condiciones mecánicas y técnicas que propendan por la comodidad, higiene y seguridad, transportaran al Trabajador, entre la Vereda de residencia del Trabajador – Zona Industrial PSCI Payoa – Vereda de residencia del Trabajador.

PARAGRAFO 3:

Para el caso de los Trabajadores que laboran en el campo Liebre, Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas, reconocerán a cambio de este beneficio un auxilio de naturaleza no salarial de OCHO MIL SETECIENTOS VEINTIOCHO PESOS (\$8.728) MONEDA CORRIENTE diarios para el primer año de vigencia, cada vez que el Trabajador se traslade entre su residencia y los pozos Liebre 1 y 2 y viceversa, por cumplimiento de su labor.

ARTICULO 108.- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"

Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas tendrán a disposición de todo su personal y suministrarán a sus Trabajadores, para uso obligatorio, todos los elementos indispensables de seguridad necesarios para el desarrollo de la labor asignada, tales como: guantes, gafas, casco y demás elementos de seguridad que sean requeridos para la ejecución de los diferentes trabajos, de acuerdo con la técnica moderna sobre la materia, los cuales serán reemplazados por deterioro cada vez que se requiera.

PARAGRAFO:

En caso de reemplazo de alguno de los elementos por deterioro o defecto de fabricación, el Trabajador está en la obligación de devolver los elementos deteriorados o dañados.

ARTICULO 109.- "DOTACION DE TRABAJO"

Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas suministrarán al personal que contraten, dotación de trabajo que será de uso obligatorio por el Trabajador, así:

a) Las Empresas Contratistas o Subcontratistas que contraten personal a un año (1) o a término indefinido, suministrarán, al inicio de la actividad contratada, la siguiente dotación: cuatro (4) camisas, cuatro (4) pantalones jeans, un (1) par de botas de cuero con suela antideslizante y puntera de seguridad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña con suela antideslizante y puntera de seguridad y un (1) impermeable contra la lluvia

b) Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas que contraten personal a seis (6) meses suministrarán al inicio de la actividad contratada, la siguiente dotación: dos (2) camisas, dos (2) pantalones jeans, un (1) par de botas de cuero con suela antideslizante y punteras de seguridad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña con suela antideslizante y punteras de seguridad y un (1) impermeable contra la lluvia.

En caso de prórroga del contrato de trabajo, por el mismo periodo de 6 meses, las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas suministrarán, al inicio de la prórroga, dos (2) camisas y dos (2) pantalones jeans o proporcionalmente por fracción. Si al cumplir la anualidad del tiempo de servicio el contrato se prorroga por igual periodo de 6 meses, se aplicará lo previsto en el párrafo anterior y así sucesivamente.

c) Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas que contraten personal a tres (3) meses o por duración inferior, suministrarán al inicio de la actividad contratada, la siguiente dotación: dos (2) camisas, dos (2) pantalones jeans, un (1) par de botas de cuero con suela antideslizante y punteras de seguridad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña con suela antideslizante y punteras de seguridad y un (1) impermeable contra la lluvia.

d) Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas que contraten personal por obra o labor suministrarán dotación al inicio de la actividad contratada, la cual consta de: dos (2) camisas, dos (2) pantalones jeans, un (1) par de

botas de cuero con suela antideslizante y punteras de seguridad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña con suela antideslizante y punteras de seguridad y un (1) impermeable contra la lluvia.

Cuando el Trabajador vinculado por obra o labor cumpla seis (6) meses de servicio, las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas suministrarán nuevamente dos (2) camisas y dos (2) pantalones jean y así sucesivamente, cada vez que complete tiempos de servicio de seis (6) meses.

PARAGRAFO 1:

La dotación de trabajo que se suministre deberá ser de buena calidad, garantizando el cumplimiento de las normas de seguridad.

La calidad y características de la dotación de que trata esta cláusula serán evaluadas por PETROSANTANDER y SINTRAPETROL.

PARAGRAFO 2:

La Empresa Contratista o Sub-Contratista, en todos los casos, deberá mantener un registro por persona donde conste la cantidad de dotación entregada y la fecha.

PARAGRAFO 3:

El impermeable, las botas de caucho, tendrán vigencia de un año de labor.

Las botas de cuero, el impermeable y las botas de caucho, podrán ser reemplazadas durante el año de vigencia contractual por deterioro, deformaciones o defectos de fabricación, cada vez que se requiera. En caso de reemplazo de alguno de estos elementos por deterioro o defecto de fabricación, el Trabajador está en la obligación de devolver los deteriorados o dañados. De lo contrario, no le serán reemplazados.

ARTICULO 110.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"

En defecto de disposición específica en el reglamento Interno de Trabajo, pactos o convenciones colectivas, sobre el procedimiento para aplicar sanciones a los Trabajadores al servicio de Empresas Contratistas o Sub-Contratistas de LA EMPRESA, que ejecutan actividades propias para ésta en cualquiera de las dependencias que tiene en el país, LA EMPRESA impondrá a los Contratistas o Sub-Contratistas la obligación de seguir el procedimiento que para el efecto a continuación se describe:

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la Empresa Contratista o Sub-Contratista dará oportunidad al Trabajador de ser escuchado, asesorado hasta por dos (2) miembros de SINTRAPETROL. Esté o no afiliado a SINTRAPETROL siempre y cuando el Trabajador que solicite la asesoría sea beneficiario por extensión de esta convención colectiva. Para ello se entregará tanto al Trabajador como a SINTRAPETROL el documento que contenga la citación. Esta entrega deberá hacerse dentro del término máximo de diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la falta.

La citación en todos los casos se hará con indicación de hora, lugar y fecha en que el Trabajador debe comparecer a rendir sus descargos. La hora y la fecha de la diligencia podrán señalarse fuera del turno de trabajo, pero dentro de los días en los cuales aparezca programado para laborar el Trabajador, es decir, que no se fijará fecha en los días que correspondan a su descanso, las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas se encargaran del transporte del Trabajador de ida y regreso al sitio donde se cite el descargo.

En todo caso, la fecha para rendir descargos será, como mínimo, después de 24 horas siguientes al día en que el Trabajador recibe la citación, Si el Trabajador resultare culpable, la Empresa Contratista o Sub-Contratista deberá comunicar la sanción a aplicar dentro de los Ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiesen terminado de llenar los requisitos que establece este artículo. Si no lo hace en este término, no podrá imponerla posteriormente.

Además, de la copia de la citación, la Empresa Contratista o Sub-Contratista se obliga a entregar a SINTRAPETROL toda comunicación relacionada con la diligencia de descargos, incluido el documento en el cual se adopta la decisión correspondiente. Cuando la decisión implique una sanción, el documento que la contiene deberá indicar el motivo o la falta, y el tipo de sanción.

PARAGRAFO 1:

Cualquier determinación que se tome sin cumplir el procedimiento establecido en este artículo, estará viciada de nulidad y, por lo tanto, no surtirá efecto alguno.

PARAGRAFO 2:

Cuando la sanción disciplinaria impuesta al Trabajador no exceda de seis (6) días, no dará lugar a la pérdida del descanso dominical.

PARAGRAFO 3:

Para todos los efectos contenidos en el presente artículo, entiéndase por día hábil aquel en que el Trabajador ingrese a trabajar en su turno correspondiente

inmediatamente después de un descanso, permiso, vacaciones, incapacidad o cualquier otra interrupción que se pueda presentar.

ARTICULO 111.- "FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS Y LIQUIDACION"

Cuando las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas realicen el pago del salario de sus Trabajadores quincenalmente, éste deberá realizarse a más tardar el día 20 del respectivo mes, para la primera quincena, y el día 5 del mes siguiente, para la segunda quincena.

Cuando una de estas fechas límite coincida con un día festivo, el pago se hará el día hábil anterior.

En relación con el pago de la suma de dinero correspondiente a la liquidación final de salarios y prestaciones sociales, las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas deberán realizar dicho pago el mismo día de la terminación y en todo caso, cuando existiere justificación razonable, a más tardar cinco (05) días después de haber terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 112.- "PAGO DE INCAPACIDADES"

El Contratista o Sub-Contratista cubrirá y pagará a sus Trabajadores el 100% del salario básico correspondiente en caso de incapacidad, hasta el día 180 de incapacidad. Desde el día 181, La Empresa reconocerá al Trabajador el subsidio por incapacidad en los términos de ley.

ARTICULO 113.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR"

Las Empresas Contratistas o Sub-contratistas darán para el sepelio de los Trabajadores que fallezcan estando a su servicio y ejecutando obras en beneficio de LA EMPRESA, lo correspondiente a dos (2) meses de salario básico adicional al de la Ley, que pagará lo más pronto posible (máximo 20 días calendario) al cónyuge del Trabajador fallecido o en defecto de éste, al familiar más cercano inscrito como tal ante los Contratistas o Sub-contratistas.

ARTICULO 114.- "TRASLADO DE TRABAJADOR FALLECIDO"

Cuando un Trabajador al servicio de Empresas Contratistas o Sub-contratistas que esté recibiendo tratamiento médico por prescripción del servicio médico de aquellos, fallezca fuera del lugar de su trabajo, los Contratistas o Sub-contratistas, a su costo,

trasladarán el cadáver al lugar a donde el Trabajador fallecido tuviese registrada su residencia.

ARTICULO 115.- "PRIMEROS AUXILIOS"

Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas están obligados a coordinar los servicios médicos con atención oportuna, transporte adecuado, correcto funcionamiento, atención de las entidades médicas de soporte y acompañamiento al Trabajador y su familia en los trámites logísticos que la emergencia requiera.

ARTICULO 116.- "PAGO DE RECARGO POR DESCANSO EN DIA FESTIVO, POR TRABAJO EN DIA ORDINARIO, TRABAJO EN DIA DOMINICAL O FESTIVO DE DESCANSO"

Cuando un día de descanso (O) y no compensatorio (C) por los turnos laborados para los Trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas, de turno 6 x 2 coincide con un día festivo, el Trabajador recibirá, además del respectivo salario diario, un valor equivalente al 100% de dicho salario diario.

Cuando un Trabajador de empresas contratistas o subcontratistas sea programado por La Empresa para capacitación durante su descanso compensatorio, el Trabajador recibirá además del respectivo salario diario, un equivalente al 100% de dicho salario diario.

Cuando un Trabajador de empresas contratistas o subcontratistas labora en un día ordinario que sea de descanso compensatorio el Trabajador recibirá, además del respectivo salario diario un valor equivalente al 125% de dicho salario diario.

PARAGRAFO 1:

Cuando un trabajador de empresas contratistas o subcontratistas haya adquirido el derecho a descanso dominical, en el caso de los trabajadores que laboran de lunes a viernes o de lunes a sábado, si no puede disfrutar dicho descanso por disposición de La Empresa, conservará este derecho que le será reconocido mediante un descanso compensatorio, o bien su valor. En este último caso el trabajador recibirá, además del respectivo salario diario, un valor equivalente al 175% de dicho salario diario.

PARAGRAFO 2:

Cuando el trabajador de empresas contratistas o subcontratistas labora tres (3) domingos o más dentro del mismo mes calendario por disposición de la empresa esto se denomina habitualidad de domingo, y en este caso la empresa pagará, además del

respectivo salario diario y el descanso por los días domingos laborados. Se debe pagar por cada domingo habitual, el respectivo salario diario más un recargo del 175% lo cual se reportará en la segunda quincena del mes calendario correspondiente para su cancelación. En caso de que la empresa no conceda el descanso por el día domingo laborado, esta reconocerá un 100% más en dinero al trabajador cuando, por cualquier causa finalice su contrato de trabajo.

ARTICULO 117.- "AUXILIO DE TRANSPORTE POR TIEMPO DE VIAJE REDONDO AL LUGAR DE TRABAJO"

Para el personal que labore en Payoa y sea transportado al trabajo por las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas en sus vehículos o en aquellos que ellos contraten para el transporte de sus Trabajadores, las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas reconocerán un auxilio de transporte por viaje redondo equivalente a TRES MIL PESOS (\$ 3,000) por día laborado.

PARAGRAFO:

Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 118.- "ESCALAFON Y SALARIOS"

EL Salario consagrado en este artículo, además de retribuir el salario ordinario, compensa de antemano cualquier obligación de orden legal o convencional en materia de habitación, casino o comisariato, alimentación, lavandería y beneficios extra legales, que en cualquier tiempo tuvieron los Trabajadores de Rol Diario de LA EMPRESA.

De esta manera, como el salario a que se refiere este artículo, constituye un salario integrado que compensa de manera suficiente y para todo efecto legal y convencional las obligaciones a las que se refiere el párrafo anterior, en el monto total de dicho salario se entienden incluidos tales conceptos, así:

- a) Auxilio de habitación: TRES MIL PESOS (\$ 3.000) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.
- b) Auxilio de casino o comisariato: MIL PESOS (\$ 1.000) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

- c) Auxilio de alimentación: SIETE MIL PESOS (\$ 7.000) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.
- d) Auxilio de lavandería: TRES MIL PESOS (\$ 3.000) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.
- e) Auxilio de beneficios extralegales: TRES MIL PESOS (\$ 3.000) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.

Para garantía recíproca de La Empresa y de los Trabajadores en cuanto al principio de que a igualdad de condiciones de trabajo, de funciones, de capacidad, de idoneidad y de antigüedad corresponde salario igual (Artículo 143 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO), regirá el escalafón que comprende la clasificación impersonal de los trabajos y labores del personal del Rol Diario, con su correspondiente descripción de funciones, y según la siguiente reglamentación.

- a) Por escalafón se entiende la clasificación impersonal comparativa de los distintos títulos de trabajo y descripción de funciones.
- b) La aplicación del escalafón corresponde a La Empresa así como la clasificación de los Factores de Trabajo, funciones y capacidad que serán considerados al determinar el lugar de trabajo.
- c) La Empresa puede en cualquier momento cancelar o crear descripciones o rectificarlas cuando lo considere necesario para ajustarse a los cambios técnicos y de su organización.

LA EMPRESA obligará a pagar a los Trabajadores de las empresas Contratistas o Sub Contratistas los siguientes salarios diarios:

GRUPO/CLASIFICACION	SALARIO BASICO DIARIO PRIMER AÑO
GRUPO XII - Maquinista	\$ 142.731
GRUPO XI - Encuellador	\$ 121.120
GRUPO X - Cuñero - Soldador en campo petrolífero - Instrumentista - Electricista en Instalaciones Industriales y de redes	\$ 113.992

- Mecánico de taladro de WO, WS y perforación
- Mecánico de bombas de subsuelo en pozos
- Mecánico de motores compresores
- Mecánico de Machines
- Mecánico de Quincy
- Mecánico automotriz

GRUPO IX

\$ 111.368

- Operador de maquinaria pesada en campo petrolífero

GRUPO VIII

\$ 92.059

- Operador de compresores
- Operador en Locación de Pozos
- Operador de Planta de gas en entrenamiento
- Operador de Batería en entrenamiento
- Auxiliar de mecánica de taladros de WO, WS y perforación
- Auxiliar de Wireline
- Auxiliar de facilidades de producción
- Auxiliar de mecánica de compresores
- Auxiliar de mecánica de machines
- Auxiliar de Instrumentación
- Auxiliar de soldadura
- Soporte de Obras Civiles y Medio Ambiente
- Soporte de WO, WS y Perforación
- Soldador en campo no petrolífero
- Operador de maquinaria pesada en campo no petrolífero
- Sand blasteador
- Electricista de instalaciones residenciales

GRUPO VII

\$ 74.571

- Auxiliar de seguridad industrial
- Ayudante de soldadura
- Ayudante de mecánica de compresores
- Ayudante de obras civiles y medio ambiente
- Ayudante de trabajos de facilidades de producción
- Ayudante de mecánica de machines
- Ayudante de mantenimiento de equipos de WO, WS y Perforación
- Ayudante de mantenimiento de oleoductos
- Ayudante en instalaciones eléctricas industriales y/o residenciales
- Ayudante de limpieza o lavado de tanques Gasificados
- Ayudante de bomba de lodo en perforación
- Ayudante de instrumentación
- Aparejador.
- Ayudante de carro tanque o camión de vacío
- Operador de compresores en entrenamiento
- Operador en Terminal galán
- Recoge Muestra en Perforación
- Patiero de perforación WO Y WS
- Bodeguero




- Maestro de Obra
- Ayudante de Planta de Gas en Payoa
- Chef

GRUPO VI

\$ 67.112

- Albañil
- Auxiliar de bodega de materiales
- Coordinador de obras civiles y medio ambiente
- Coordinador de pintura
- Coordinador de limpieza y/o lavado
- Coordinador de jardinería, corte y trabajos con vegetación
- Coordinador de mantenimiento de cercas y mallas
- Cuñero en entrenamiento
- Capataz en sísmica
- Cocinero I

GRUPO V

\$ 66.980

- Auxiliar de Cocina
- Mesero
- Lavaplatos
- Camarero(a)
- Lavandera/Planchadora
- Jardinero aseo.
- Panadero y Lonchero
- Cafetería
- Auxiliar General
- Soporte en lavandería

GRUPO IV

\$ 56.989

- Obrero para actividades de descontaminación
- Vigilante portería zona industrial

GRUPO III

\$ 53.716

- Portero batería salinas
- Cuidadero de equipos al servicio de PSCI
- Portero de locación en Perforación

GRUPO II

\$ 50.356

- Conductor que transporta personal de Rol Diario
- Operador de maquinaria pesada en campo petrolífero en entrenamiento
- Instrumentista en entrenamiento
- Mecánico en entrenamiento
- Obrero de pintura en áreas industriales
- Obrero de limpieza en áreas industriales
- Obrero de lavado de tanques NO gasificados
- Obrero recolector de residuos de tanques de producción
- Obrero en instalaciones hidráulicas y sanitarias
- Obrero en instalaciones eléctricas, domesticas
- Obrero de pintura de señales o avisos

- Obrero de excavaciones
- Obrero para la construcción de gaviones
- Obrero de inventario en bodega de materiales
- Obrero de pintura en oficinas
- Obrero de jardinería, corte y trabajos con Vegetación
- Obrero en la instalación y mantenimiento de cercas y mallas
- Obrero en la construcción de campamentos (fijos y móviles)
- Obrero de restauración de paisaje
- Obrero para el desplazamiento de equipos en topografía
- Portero Terminal galán
- Obrero de campamento y agua residuales
- Obrero de Terminal galán
- Obrero guadañador en zona industrial y en líneas de conducción entre municipios.
- Obrero de Inspección de tubería
- Obrero de limpieza de locaciones de pozos
- Obrero de albañilería
- Obrero de instrumentación
- Porta prisma en sísmica
- Obrero de instalación de equipos para sísmica
- Obrero de perforación en sísmica
- Obrero de registro en sísmica
- Lavandera de ropa en labores de sísmica
- Obrero de trocha en sísmica
- Obrero de topografía en sísmica
- Obrero de topografía y trocha en sísmica
- Ayudante de camarería en sísmica
- Ayudante de cocina en sísmica
- Patiero de sísmica
- Cadenero de topografía
- Guía de líneas de hidrocarburo (Baquiano)
- Almacenista o Bodeguero de casino
- Conductor al servicio del casino

GRUPO I

Vigia de HSE

\$ 44.196

PARAGRAFO 1:

Los Contratistas o Sub-Contratistas deberán pagar los salarios establecidos en este escalafón, durante toda la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

PARAGRAFO 2:

El Contratista o Subcontratistas que suministren alimentación (una o tres comidas) y al igual que se suministrara campamento a sus Trabajadores no se les descontara ningún valor por este concepto es decir; que este beneficio se hará sin costo alguno para los Trabajadores.

PARAGRAFO 3:

Ni LA EMPRESA ni el contratista o subcontratista podrán designar, durante la vigencia del contrato, al personal vinculado para las labores de los cargos de los grupo II de que trata este artículo, en labores contenidas en otros grupos. Si lo hicieren, así fuere en forma transitoria o esporádica, el contratista o subcontratista deberán pagar a dicho Trabajador o Trabajadores, por todo su tiempo de vinculación, las condiciones generales establecidas para Trabajadores de contratistas, según el cargo al cual correspondiere la labor que se hubiere desarrollado en incumplimiento de este párrafo. Si hubieren sido varias se aplicará la de mayor clasificación.

PARAGRAFO 4:

No constituirá incumplimiento de lo previsto en el párrafo tercero anterior, la aplicación de la polifuncionalidad, por virtud de la cual es posible asignar un Trabajador de una Empresa contratista a cualquier otra actividad contenida dentro del mismo grupo del escalafón, en lo que sea concordante con su capacidad y experiencia, así dicha actividad u oficio fuere diferente a lo originalmente pactado en el contrato de trabajo.

ARTICULO 119.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"

Las Empresas Contratistas y Sub-Contratistas pagarán por una sola vez a los Trabajadores que se encuentren con contratos de trabajo vigentes y laborando al servicio de LA EMPRESA al momento de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y que estén afiliados a SINTRAPETROL, una bonificación equivalente a la suma de DOSCIENTOS SETENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS (\$ 276.469) MONEDA CORRIENTE, la cual no tiene carácter de salario ni se computará como factor para tal. Esta bonificación será cancelada al Trabajador en la siguiente quincena después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO:

Solo por esta vigencia, este beneficio de acuerdo a lo establecido en el índice de credibilidad, se entregará duplicado y se girará directamente a Sintrapetrol, a más tardar el 20 de julio de 2017.

ARTICULO 120.- "DERECHOS DE AFILIACION A SINTRAPETROL"

Los Contratistas o Sub-Contratistas, conforme a las disposiciones legales, respetarán el derecho de afiliación a SINTRAPETROL y el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, así como la representación de los Trabajadores afiliados al mismo y la

asistencia que otorga la Ley a las entidades Federales o Confederales y a falta de éstas, a asesores o peritos y a entidades sindicales internacionales, legalmente constituidas a las cuales esté afiliado SINTRAPETROL.

PARAGRAFO:

Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas descontarán de los salarios de los Trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias y las cuotas Federales y Confederales, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas legales vigentes. En el caso de los Trabajadores no sindicalizados que se beneficien de este capítulo en la presente Convención Colectiva de Trabajo, los Contratistas o Sub-Contratistas descontarán de los salarios de los mismos el valor de las cuotas que establezcan la legislación Laboral Colombiana.

A large, complex handwritten signature or scribble in black ink, consisting of many overlapping loops and lines, positioned on the right side of the page.

CAPITULO 6

DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES DE ROL DIARIO DE PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC. FUERA DE LA JURISDICCION DE CAMPO PAYOA, TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA Y EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE CAMPO PAYOA Y EL TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA.

ARTICULO 121.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD (EPS)"

Los Trabajadores de LA EMPRESA que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán inscritos a una Entidad Promotora de Salud, con el fin de tener derecho al Plan Obligatorio de Salud (P.O.S.) conforme con lo establecido en la Ley 100 del 93 en salud y cumpliendo con los aportes que les corresponda, esto es: LA EMPRESA con las 2/3 partes y los Trabajadores con 1/3 parte del porcentaje de la cotización obligatoria.

ARTICULO 122.- "LIQUIDACION DE VACACIONES"

Para el pago de vacaciones de los Trabajadores la liquidación se hará con el promedio de lo devengado por cada uno en el año inmediatamente anterior, teniendo en cuenta todos los factores que constituyen salarios, Artículos 14, 17 y 24 de la ley 50 de 1990 o sobre el salario básico y las primas contractuales que los Trabajadores estén recibiendo en la fecha que comienzan a disfrutar de sus vacaciones, según les sea más favorable.

PARAGRAFO:

El valor de las vacaciones se pagará al Trabajador a más tardar un día antes de la fecha para su disfrute; por lo tanto, no se considera tiempo de vacaciones el que transcurra con posterioridad a la fecha fijada para su disfrute, mientras el Trabajador no haya recibido los valores estipulados en el presente artículo.

ARTICULO 123.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"

En caso de terminación del contrato, LA EMPRESA liquidará y pagará a sus Trabajadores primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

ARTICULO 124.- "PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"

LA EMPRESA concederá al Trabajador en caso de fallecimiento de su Cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, la grave calamidad domestica no incluye la licencia de luto que trata este artículo.

Cuando se presente cualquiera de estas situaciones fuera del lugar en que el Trabajador preste sus servicios, el permiso se ampliará hasta ocho (8) días calendario.

En caso de calamidad doméstica, LA EMPRESA concederá permiso remunerado hasta de cinco (5) días hábiles, o más si fuere necesario, según la situación.

PARAGRAFO 1:

En cualquiera de los dos casos, el Trabajador deberá demostrar mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARAGRAFO 2:

Los días hábiles de que habla este artículo se contabilizarán de lunes a sábado.

PARAGRAFO 3:

Para este artículo aplican los grados de que habla este artículo de la siguiente manera:

PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD:	Padre, Madre e Hijos.
SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:	Abuelo (a), Nieto (a), Hermano (a).
PRIMER GRADO DE AFINIDAD:	Esposo (a), compañero (a) permanente, Suegro (a), Yerno, Nuera.
PRIMER GRADO CIVIL:	Padres e hijos Adoptivos.

ARTICULO 125.- "PERMISO POR MATRIMONIO"

LA EMPRESA concederá permiso remunerado de cinco (5) días calendario al Trabajador que contraiga matrimonio. Podrá exigirse con posterioridad la demostración de haber contraído dicho matrimonio.

ARTICULO 126.- "PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO"

LA EMPRESA concederá permiso remunerado de ocho (8) días hábiles al Trabajador en caso de nacimiento de un hijo. Dentro de este beneficio se entiende incluida la licencia remunerada de paternidad, prevista en el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 (Art 236, parágrafo 1°, CST) o en las normas que posteriormente la adicionaren, modificaren, o derogaren.

PARAGRAFO:

Los días hábiles de que habla este artículo se contabilizarán de lunes a sábado.

ARTICULO 127.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"

Cuando un Trabajador solicite permiso y éste le sea concedido, no perderá el derecho al descanso dominical remunerado.

ARTICULO 128.- "FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS"

LA EMPRESA efectuará los pagos a los Trabajadores, los días quince (15) y último de cada mes. Cuando con una de estas fechas coincida un día festivo, el pago se hará el día hábil anterior. El pago para los Trabajadores se hará a través de consignaciones en las cuentas bancarias registradas por el Trabajador ante LA EMPRESA.

ARTICULO 129.- "TRANSPORTE EN CASO DE CALAMIDAD DOMESTICA"

Cuando se presente una calamidad doméstica en la residencia de un Trabajador y éste se encuentre ausente por razones de trabajo, en el país o fuera de él, LA EMPRESA le proporcionará transporte rápido y eficiente en el sistema que ella tenga establecido.

ARTICULO 130.- "PRESCRIPCION DE FALTAS"

Después de un (1) año de cometida una falta por un Trabajador, ésta no le será tenida en cuenta para considerarlo como reincidente.

ARTICULO 131.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, LA EMPRESA dará oportunidad al Trabajador de ser escuchado, asesorado hasta por dos (2) miembros de SINTRAPETROL, esté o no afiliado a SINTRAPETROL siempre y cuando el Trabajador que solicite la asesoría sea beneficiario por extensión de esta Convención Colectiva. Para ello se entregará tanto al Trabajador como a SINTRAPETROL el documento que contenga la citación. Esta entrega deberá hacerse dentro del término máximo de diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la falta.

La citación en todos los casos se hará con indicación de hora, lugar y fecha en que el Trabajador debe comparecer a rendir sus descargos. La hora y la fecha de la diligencia podrán señalarse fuera del turno de trabajo, pero dentro de los días en los cuales aparezca programado para laborar en turno el Trabajador, es decir, que no se fijará fecha en los días que correspondan a su descanso, LA EMPRESA se encargará del transporte del Trabajador de ida y regreso al sitio donde se cite el descargo.

En todo caso, la fecha para rendir descargos será, como mínimo, después de 24 horas siguientes al día en que el Trabajador recibe la citación.

Si el Trabajador resultare culpable, LA EMPRESA deberá aplicar la sanción dentro de los Ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiesen terminado de llenar los requisitos que establece este artículo. Si no lo hace en este término, no podrá imponerla posteriormente.

Además, de la copia de la citación, LA EMPRESA se obliga a entregar a SINTRAPETROL toda comunicación relacionada con la diligencia de descargos, incluido el documento en el cual se adopta la decisión correspondiente. Cuando la decisión implique una sanción, el documento que la contiene deberá indicar el motivo o la falta y el tipo de sanción.

PARAGRAFO 1:

Cualquier determinación que se tome sin cumplir el procedimiento establecido en este artículo, estará viciada de nulidad y por lo tanto, no surtirá efecto alguno.

PARAGRAFO 2:

Cuando la sanción disciplinaria impuesta al Trabajador no exceda de seis (6) días, no dará lugar a la pérdida del descanso dominical.

PARAGRAFO 3:

Para todos los efectos contenidos en el presente artículo, entiéndase por día hábil aquel en que el Trabajador ingrese a trabajar en su turno correspondiente inmediatamente después de un descanso, permiso, vacaciones, incapacidad o cualquier otra interrupción que se pueda presentar.

ARTICULO 132.- "DEFINICION DE FAMILIA"

Para efectos de la presente Convención Colectiva se entienden como familiares del Trabajador, los siguientes:

- a) Cuando el Trabajador es soltero, la compañera permanente inscrita y los hijos naturales reconocidos, menores de dieciocho (18) años y hasta veinticinco (25) años que estudien en jornada diurna, o mayores de veinticinco (25) años si fuesen inválidos y dependan económicamente del Trabajador, previa demostración; el padre, la madre natural o adoptante sin limitación alguna de edad, siempre que dependa económicamente del Trabajador y se compruebe.
- b) Cuando el Trabajador es casado, la esposa y los hijos legítimos o naturales reconocidos y los adoptivos menores de dieciocho (18) años y hasta veinticinco (25) años que estudien en jornada diurna, o mayores de veinticinco (25) años si fuesen inválidos y dependan económicamente del Trabajador previa demostración; el padre, la madre natural o adoptante sin limitación alguna de edad siempre y cuando dependa económicamente del Trabajador y se compruebe.
- c) Cuando el Trabajador es viudo, la Compañera permanente inscrita y los hijos legítimos y naturales reconocidos y los adoptivos menores de dieciocho (18) años y hasta veinticinco (25) años que estudien en jornada diurna, o mayores de veinticinco (25) años si fuesen inválidos o dependan económicamente del Trabajador previa demostración; el padre, la madre natural o adoptante sin limitación alguna de edad, siempre y cuando dependa económicamente del Trabajador y se compruebe.

ARTICULO 133.- "POLITICAS DE HSE"

LA EMPRESA desarrollará una alta y eficiente política de HSE, que garantice la integridad física del Trabajador, previendo el mayor número de riesgos que pueda sobrevenir con ocasión del trabajo. Igualmente extenderá esta prevención a sus equipos de producción y los dotará de todos los elementos que demanda la técnica moderna para estos casos.

ARTICULO 134.- "NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"

LA EMPRESA y SINTRAPETROL colaborarán en el cumplimiento de las normas y reglas de seguridad y salud en el trabajo. Todas las sugerencias de su personal en este sentido serán oídas inmediatamente por los jefes o superiores de las respectivas zonas de trabajo, y ellos llevarán las inquietudes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

ARTICULO 135.- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"

LA EMPRESA tendrá a disposición de todo su personal y suministrará a sus Trabajadores, todos los elementos indispensables de seguridad necesarios para el desarrollo de la labor asignada, tales como: guantes, gafas, casco y demás elementos de seguridad que sean requeridos para la ejecución de los diferentes trabajos. De acuerdo con la técnica moderna sobre la materia, los cuales serán reemplazados por deterioro cada vez que se requiera.

PARAGRAFO 1:

En caso de reemplazo de alguno de los elementos por deterioro o defecto de fabricación, el Trabajador está en la obligación de devolver los elementos deteriorados o dañados.

PARAGRAFO 2:

En caso de que LA EMPRESA determine realizar cambios de marcas o proveedores, se revisará previamente con SINTRAPETROL que este cambio no afecte la calidad.

ARTICULO 136.- "ACCIDENTE DE TRABAJO"

Además de las normas legales vigentes sobre accidentes de trabajo y de carácter industrial, LA EMPRESA reconocerá como accidente de trabajo aquél que sufran los Trabajadores cuando se dirijan al trabajo o salgan de él, en viaje de ida y regreso de los lugares donde ejecutan sus labores a los centros habituales de su residencia, siempre que ocurra en vehículos de LA EMPRESA conducidos por choferes a su servicio o a sus órdenes o en vehículos contratados por LA EMPRESA. Además, los que sufriesen los Trabajadores que se encuentren haciendo uso de los permisos sindicales contemplados en la presente Convención Colectiva, a cualquier hora del día. En caso de accidente de trabajo, LA EMPRESA dará pronto cumplimiento al Artículo 217 del Código Sustantivo de Trabajo o a las normas que lo modificaren o derogaren.

ARTICULO 137.- "PAGO DE SALARIO POR REEMPLAZO TEMPORAL O DEFINITIVO"

Cuando un Trabajador reemplace temporal o definitivamente a otro del grupo superior, el sustituto tendrá derecho al salario en la escala del sustituido, por el tiempo que lo reemplace. Si pasados seis meses (6) meses el Trabajador continúa en el nuevo cargo, el ascenso se considerará definitivo, salvo que el Trabajador sustituido se encontrase ausente por enfermedad, licencia, comisión o traslado temporal a otras operaciones.

ARTICULO 138.- "DOTACION DE TRABAJO"

LA EMPRESA suministrará durante los primeros veinticinco (25) días de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, o proporcionalmente por fracción, dotación de trabajo de la mejor calidad a sus Empleados, así: cuatro (4) pantalones Jeans, cuatro (4) camisas, un (1) impermeable contra la lluvia, un (1) par de botas de caucho Mediacaña con punteras de seguridad, un (1) par de botas de cuero antideslizante con punteras de seguridad.

PARAGRAFO 1:

Las botas de cuero, el impermeable y las botas de caucho, serán reemplazadas durante el año de vigencia por deterioro, deformaciones o defectos de fabricación, cada vez que se requiera, en caso de reemplazo de alguno de estos elementos por deterioro o defecto de fabricación, el Trabajador está en la obligación de devolver los deteriorados o dañados. De lo contrario, no le serán reemplazados; entendiéndose que si no se han cambiado durante el año de vigencia, se entregarán nuevamente esta clase de elementos, al inicio de la nueva vigencia.

PARAGRAFO 2:

El departamento de HSE llevará el registro por Trabajador de las fechas de suministro de la dotación de que trata este artículo y entregará al respectivo Trabajador una copia de comprobante en el que consten dichas fechas.

ARTICULO 139.- "PAGO DE RECARGO POR DESCANSO EN DIA FESTIVO, POR TRABAJO EN DIA ORDINARIO, TRABAJO EN DIA DOMINICAL O FESTIVO DE DESCANSO"

Cuando un día de descanso (O) y no compensatorio (C) por los turnos laborados para los Trabajadores de turno 6 x 2 coincide con un día festivo, el Trabajador recibirá, además del respectivo salario diario, un valor equivalente al 100% de dicho salario diario.

Cuando un Trabajador sea programado por La Empresa para capacitación durante su descanso compensatorio, el Trabajador recibirá además del respectivo salario diario, un equivalente al 100% de dicho salario diario.

Cuando un Trabajador labora en un día ordinario que sea de descanso compensatorio el Trabajador recibirá, además del respectivo salario diario un valor equivalente al 125% de dicho salario diario.

PARAGRAFO 1:

Cuando un trabajador haya adquirido el derecho a descanso dominical, en el caso de los trabajadores que laboran de lunes a viernes o de lunes a sábado, si no puede disfrutar dicho descanso por disposición de La Empresa, conservará este derecho que le será reconocido mediante un descanso compensatorio, o bien su valor. En este último caso el trabajador recibirá, además del respectivo salario diario, un valor equivalente al 175% de dicho salario diario.

PARAGRAFO 2:

Cuando el trabajador labora tres (3) domingos o más dentro del mismo mes calendario por disposición de la empresa esto se denomina habitualidad de domingo, y en este caso la empresa pagará, además del respectivo salario diario y el descanso por los días domingos laborados. Se debe pagar por cada domingo habitual, el respectivo salario diario más un recargo del 175% lo cual se reportará en la segunda quincena del mes calendario correspondiente para su cancelación. En caso de que la empresa no

conceda el descanso por el día domingo laborado, esta reconocerá un 100% más en dinero al trabajador cuando, por cualquier causa finalice su contrato de trabajo.

ARTICULO 140.- "DEFENSA DEL TRABAJADOR POR DELITO CULPOSO"

Cuando un Trabajador en cumplimiento de las funciones propias de su cargo o atendiendo órdenes de sus superiores, incurra en un hecho que se califique como delito culposo, LA EMPRESA, siempre que por parte de aquél no haya habido violación al reglamento de trabajo o del de higiene y seguridad industrial, proporcionará los servicios profesionales para la defensa del Trabajador. LA EMPRESA, cuando se reúnan las condiciones de este artículo y además el Trabajador sea absuelto o sobreseído o en su favor se aplicase el artículo 163 del Código de Procedimiento Penal, reintegrará al Trabajador a su antiguo cargo y le reconocerá los salarios ordinarios completos dejados de devengar por el Trabajador si permaneció detenido.

ARTICULO 141.- "REUBICACION POR ENFERMEDAD"

Cuando por concepto del médico del sistema de seguridad social, el Trabajador requiera un cambio temporal o transitorio en su ocupación, LA EMPRESA lo trasladará a un puesto o sitio adecuado sin desmejorar su salario básico ni los bonos estipulados en esta Convención. En caso de que el trabajador a reubicar labore en turnos, LA EMPRESA lo reubicará en turnos de lunes a viernes.

ARTICULO 142.- "SEGURO DE VIDA"

LA EMPRESA, a través de una o varias pólizas colectivas, amparará a cada uno de sus Trabajadores desde el primer día de trabajo, en caso de muerte, así:

- a. Por muerte con causa diferente al accidente de trabajo: Con una cobertura, como mínimo, de veinticinco (25) salarios básicos mensuales devengados por el Trabajador.
- b. Por muerte con causa en accidente de trabajo: Con una cobertura, como mínimo, de veinticinco (25) salarios básicos mensuales devengados por el Trabajador, adicionales a los anteriores, para un total de cincuenta (50).

El orden de beneficiarios y el procedimiento para el pago de este seguro será el que determine el Trabajador en el documento de Voluntad firmado con la Aseguradora. LA EMPRESA asesorará a los familiares o beneficiarios del Trabajador en lo relacionado con el pago oportuno de este beneficio.

El salario a que se refiere esta cláusula es el salario básico del Trabajador.

PARAGRAFO 1.

Para efectos de este beneficio cuando el trabajador supere la edad establecida como edad máxima por la aseguradora o por condiciones de salud se negara a recibirlo, quedará excluido de este beneficio.

ARTICULO 143.- "INDEMNIZACION POR TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA"

LA EMPRESA, en caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, reconocerá la indemnización prevista en la legislación vigente sobre la materia consagrada en el código sustantivo del trabajo y en los desarrollos jurisprudenciales.

ARTICULO 144.- "ESCALAFON Y SALARIOS"

EL Salario consagrado en este artículo, además de retribuir el salario ordinario, compensa de antemano cualquier obligación de orden legal o convencional en materia de habitación, casino o comisariato, alimentación y lavandería, que en cualquier tiempo tuvieron los Trabajadores de Rol Diario de LA EMPRESA.

De esta manera, como el salario a que se refiere este artículo, constituye un salario integrado que compensa de manera suficiente y para todo efecto legal y convencional las obligaciones a las que se refiere el párrafo anterior, en el monto total de dicho salario se entienden incluidos tales conceptos, así:

- a) Auxilio de habitación: MIL PESOS (\$1,000) MONEDA CORRIENTE, diarios, por el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.
- b) Auxilio de Casino o comisariato: QUINIENTOS PESOS (\$500) MONEDA CORRIENTE diarios, por el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.
- c) Auxilio de Alimentación: MIL PESOS (\$1,000) MONEDA CORRIENTE diarios, por el suministro de las tres comidas, por el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.
- d) Auxilio de lavandería: MIL PESOS (\$ 1,000) MONEDA CORRIENTE diarios, por el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para garantía recíproca de LA EMPRESA y de los Trabajadores en cuanto al principio de que a igualdad de condiciones de trabajo, de funciones, de capacidad, de idoneidad y de antigüedad corresponde salario igual (Artículo 143 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO), regirá el escalafón que comprende la clasificación impersonal de los trabajos y labores del personal del

Rol Diario, con su correspondiente descripción de funciones, y según la siguiente reglamentación.

- a) Por escalafón se entiende la clasificación impersonal comparativa de los distintos títulos de trabajo y descripción de funciones.
- b) La aplicación del escalafón corresponde a LA EMPRESA así como la clasificación de los Factores de Trabajo, funciones y capacidad que serán considerados al determinar el lugar de trabajo.
- c) LA EMPRESA puede en cualquier momento cancelar o crear descripciones o rectificarlas cuando lo considere necesario para ajustarse a los cambios técnicos y de su organización.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, los Trabajadores de Rol Diario fuera de la jurisdicción de Campo Payoa, Terminal Galán de Barrancabermeja y el tramo comprendido entre Campo Payoa y el Terminal Galán de Barrancabermeja. devengarán los siguientes salarios:

GRUPO/CLASIFICACION

SALARIO DIARIO BASICO PRIMER AÑO

GRUPO XI

- Operador Técnico (operador recorredor, operador de planta de gas, batería y estaciones de bombeo)
- Maquinista
- Reemplazo de supervisión en producción.

\$ 97.962

GRUPO X

- Operador II A (Operador recorredor, operador de planta de gas, batería y estaciones de bombeo)
- Reemplazo de supervisión en mecánica, compresores y machines.

\$ 93.837

GRUPO IX

- Operador A (Operador recorredor, operador de planta de gas, batería y estaciones de bombeo)

\$ 89.713

GRUPO VIII

- Operador B (Operador recorredor, operador de planta de gas, batería y estaciones de bombeo)
- Encuellador
- Mecánico de motores compresores A
- Mecánico de Machines A
- Mecánico de Quincy A
- Mecánico automotriz A

\$ 83.129

GRUPO VII \$ 82.010

- Mecánico de motores compresores B
- Mecánico de Machines B
- Mecánico de Quincy B
- Mecánico automotriz B

GRUPO VI \$ 78.239

- Cuñero
- Soldador en campo petrolífero
- Instrumentista
- Electricista en Instalaciones Industriales y de redes
- Mecánico de taladro de WO, WS y perforación
- Mecánico de bombas de subsuelo en pozos
- Mecánico de motores compresores C
- Mecánico de Machines C
- Mecánico de Quincy C
- Mecánico automotriz C

GRUPO V \$ 76.437

- Operador C (operador recorridor, operador de planta de gas y batería y estaciones de bombeo)
- Operador de maquinaria pesada en campo petrolífero

GRUPO IV \$ 63.183

- Bodeguero A
- Operador de compresores
- Operador en Locación de Pozos
- Operador de Planta de Gas en entrenamiento
- Operador de Batería en entrenamiento
- Auxiliar de mecánica de taladros de WO, WS y perforación
- Auxiliar de facilidades de producción
- Auxiliar de Wireline
- Auxiliar de mecánica de compresores
- Auxiliar de mecánica de machines.
- Auxiliar de Instrumentación
- Auxiliar de soldadura
- Soporte de Obras Civiles y Medio Ambiente
- Soporte de WO, WS y Perforación
- Soldador en campo no petrolífero
- Operador maquinaria pesada en campo no petrolífero

GRUPO III \$ 51.181

- Bodeguero B
- Auxiliar de seguridad industrial
- Ayudante de soldadura
- Ayudante de mecánica de compresores
- Operador de compresores en entrenamiento
- Aceitero

- Maestro de Obra

GRUPO II

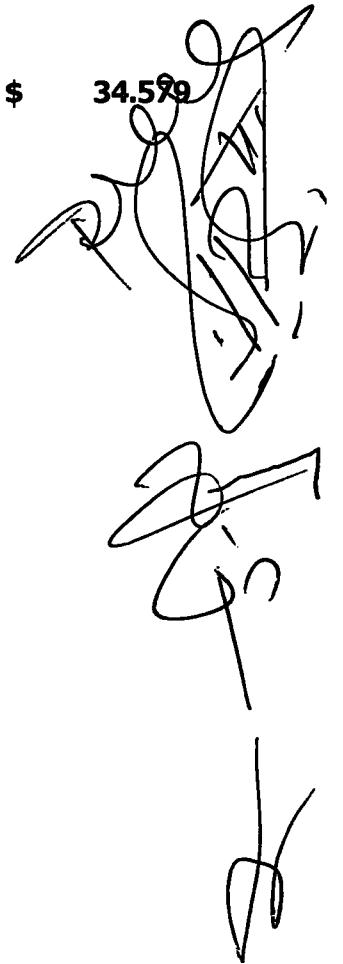
\$ 46.061

- Bodeguero C
- Albañil
- Auxiliar de bodega de materiales
- Coordinador de obras civiles y medio ambiente
- Auxiliar de medio ambiente

GRUPO I

\$ 34.579

- Conductor que transporta personal de Rol Diario

A large, complex handwritten signature or scribble in black ink, consisting of multiple overlapping loops and lines, positioned vertically on the right side of the page.

CAPITULO 7

DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE EMPRESAS CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS FUERA DE LA JURISDICCION DE CAMPO PAYOA, TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA Y EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE CAMPO PAYOA Y EL TERMINAL GALAN DE BARRANCABERMEJA

De conformidad con lo anunciado en el Artículo 1 de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA se obliga a imponerle a todas las Empresas Contratistas y Sub-Contratistas que ejecuten trabajos propios para ésta, en campos fuera de la Jurisdicción de Campo Payoa, Terminal Galán-Barrancabermeja, y el tramo comprendido entre Campo Payoa y Terminal Galán-Barrancabermeja, el cumplimiento de las siguientes disposiciones convencionales de contenido eminentemente normativo, que habrán de regular las relaciones Trabajadores - Empleador a través de los contratos de trabajo durante toda la vigencia.

ARTICULO 145.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"

Cuando un Trabajador de La Empresa Contratista o Sub-Contratista trabaje por disposición de ésta, dos (2) horas extras, o en turnos de ocho (8) horas, y el campo en el cual labore tuviere casino, tendrá derecho a recibir en forma gratuita una (1) comida, la cual no se considera como salario para ningún efecto, de conformidad con el artículo 15 de la ley 50 / 90 (ART 128 CST). En estos casos La Empresa Contratista o Sub-Contratista facilitara los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente este beneficio.

PARAGRAFO:

Cuando un Trabajador de La Empresa Contratista o Sub-Contratista labore de lunes a jueves en el horario 7:00 AM a 5:30 PM y el día viernes en el horario de 7:00 AM a 4:00 PM y el campo en el cual labore tuviere casino, tendrá derecho a recibir en forma gratuita el almuerzo, El cual no se considera como salario para ningún efecto. En estos casos, La Empresa Contratista o Sub-Contratista facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente este beneficio; igualmente cuando un Trabajador de La Empresa Contratista o Sub-Contratista que contenga el horario de trabajo descrito anteriormente por disposición de esta labore hasta las 6:00 PM, La Empresa Contratista o Sub-Contratista le suministrara una comida.

ARTICULO 146.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS).

Los Trabajadores de Empresas Contratistas o Sub-Contratistas que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán inscritos a una Entidad Promotora de Salud (E.P.S.), con el fin de tener derecho al Plan Obligatorio de Salud (P.O.S.) conforme con lo establecido en la ley 100 del 93 en salud y cumpliendo con los aportes que les corresponda, esto es: La Empresa Contratista o Sub-Contratista con las 2/3 partes y los Trabajadores con 1/3 parte del porcentaje de la cotización obligatoria.

ARTICULO 147.- "SEGURO DE VIDA"

La empresa Contratista o Subcontratista, a través de una o varias pólizas colectivas, amparará a cada uno de sus Trabajadores desde el primer día de trabajo, en caso de muerte, así:

- a. Por muerte con causa diferente al accidente de trabajo: Con una cobertura, como mínimo, de veinticinco (25) salarios básicos mensuales devengados por el Trabajador.
- b. Por muerte con causa en accidente de trabajo: Con una cobertura, como mínimo, de veinticinco (25) salarios básicos mensuales devengados por el Trabajador, adicionales a los anteriores, para un total de cincuenta (50).

El orden de beneficiarios y el procedimiento para el pago de este seguro será el que determine el Trabajador en el documento de Voluntad firmado con la Aseguradora. La empresa Contratista o Subcontratista asesorará a los familiares o beneficiarios del Trabajador en lo relacionado con el pago oportuno de este beneficio.

El salario a que se refiere esta cláusula es el salario básico del Trabajador.

PARAGRAFO 1.

Para efectos de este beneficio cuando el trabajador supere la edad establecida como edad máxima por la aseguradora o por condiciones de salud se negará a recibirlo, quedará excluido de este beneficio.

ARTICULO 148.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"

En caso de terminación del contrato, las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas liquidarán y pagarán a sus Trabajadores primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

ARTICULO 149.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"

Cuando un Trabajador al servicio de una Empresa Contratista o Sub-Contratista solicite permiso y éste le sea concedido, no perderá el derecho al descanso dominical remunerado.

ARTICULO 150.- "PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"

La Empresa Contratista o Sub-Contratista concederá al Trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, la grave calamidad domestica no incluye la licencia de luto que trata este artículo.

Cuando se presente cualquiera de estas situaciones fuera del lugar en que el Trabajador preste sus servicios, el permiso se ampliará hasta ocho (8) días calendario.

En caso de calamidad doméstica, La Empresa Contratista o Sub-Contratista concederá permiso remunerado hasta de Cinco (5) días hábiles, o más si fuere necesario, según la situación.

PARAGRAFO 1:

En cualquiera de los dos casos, el Trabajador deberá demostrar mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARAGRAFO 2:

Los días hábiles de que habla este artículo se contabilizaran de lunes a sábado.

PARAGRAFO 3:

Para este artículo aplican los grados de que habla este artículo de la siguiente manera:

- PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD: Padre, Madre e Hijos.
- SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD: Abuelo (a), Nieto (a), Hermano (a)
- PRIMER GRADO DE AFINIDAD: Esposo (a), compañero (a) permanente, Suegro (a), Yerno, Nuera.
- PRIMER GRADO CIVIL: Padres e hijos Adoptivos

ARTICULO 151.- "PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO"

Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas concederán permiso remunerado de Ocho (8) días hábiles al Trabajador en caso de nacimiento de un hijo. Dentro de este beneficio se entiende incluida la licencia remunerada de paternidad, prevista en el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 (Art 236, parágrafo 1°, CST) o en las normas que posteriormente la adicionaren, modificaren, o derogaren.

PARAGRAFO:

Los días hábiles de que trata este artículo se contabilizaran de lunes a sábado.

ARTICULO 152.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"

Las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas transportaran al lugar de trabajo y en viaje redondo, a los Trabajadores de que trata este capítulo, en vehículos que reúnan condiciones mecánicas y técnicas que propendan por la comodidad, higiene y seguridad, sin costo alguno para ellos y cuando hubiere lugar a dicho servicio.

ARTICULO 153.- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"

Los Contratistas o Sub-Contratistas tendrán a disposición de todo su personal y suministrarán a sus Trabajadores, para uso obligatorio, todos los elementos indispensables de seguridad necesarios para el desarrollo de la labor asignada, tales como: guantes, gafas, casco y demás elementos de seguridad que sean requeridos para la ejecución de los diferentes trabajos, de acuerdo con la técnica moderna sobre la materia, los cuales serán reemplazados por deterioro cada vez que se requiera.



PARAGRAFO:

En caso de reemplazo de alguno de los elementos por deterioro o defecto de fabricación, el Trabajador está en la obligación de devolver los elementos deteriorados o dañados.

ARTICULO 154.- "DOTACION DE TRABAJO"

Los Contratistas o Sub-Contratistas suministrarán al personal que contraten, dotación de trabajo que será de uso obligatorio por el Trabajador, así:

a) Los Contratistas o Sub-Contratistas que contraten personal a un año (1) o a término indefinido, suministrarán, al inicio de la actividad contratada, la siguiente dotación: cuatro (4) camisas, cuatro (4) pantalones jeans, un (1) par de botas de cuero con suela antideslizante y puntera de seguridad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña con suela antideslizante y puntera de seguridad y un (1) impermeable contra la lluvia.

b) Los Contratistas o Sub-Contratistas que contraten personal a seis (6) meses suministrarán al inicio de la actividad contratada, la siguiente dotación: dos (2) camisas, dos (2) pantalones jeans, un (1) par de botas de cuero con suela antideslizante y punteras de seguridad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña con suela antideslizante y punteras de seguridad y un (1) impermeable contra la lluvia.

En caso de prórroga del contrato de trabajo, por el mismo periodo de 6 meses, los Contratistas o Sub-Contratistas suministrarán, al inicio de la prórroga, dos (2) camisas y dos (2) pantalones jeans o proporcionalmente por fracción. Si al cumplir la anualidad del tiempo de servicio el contrato se prorroga por igual periodo de 6 meses, se aplicará lo previsto en el párrafo anterior y así sucesivamente.

c) Los Contratistas o Sub-Contratistas que contraten personal a tres (3) meses o por duración inferior, suministrarán al inicio de la actividad contratada, la siguiente dotación: dos (2) camisas, dos (2) pantalones jeans, un (1) par de botas de cuero con suela antideslizante y punteras de seguridad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña con suela antideslizante y punteras de seguridad y un (1) impermeable contra la lluvia.

d) Los Contratistas o Sub-Contratistas que contraten personal por obra o labor suministrarán dotación al inicio de la actividad contratada, la cual consta de: dos (2) camisas, dos (2) pantalones jeans, un (1) par de botas de cuero con suela antideslizante y punteras de seguridad, un (1) par de botas de caucho

Mediacaña con suela antideslizante y punteras de seguridad y un (1) impermeable contra la lluvia.

Cuando el Trabajador vinculado por obra o labor cumpla seis (6) meses de servicio, los Contratistas o Sub-Contratistas suministrarán nuevamente dos (2) camisas y dos (2) pantalones jean y así sucesivamente, cada vez que complete tiempos de servicio de seis (6) meses.

PARAGRAFO 1:

La dotación de trabajo que se suministre deberá ser de buena calidad, garantizando el cumplimiento de las normas de seguridad.

La calidad y características de la dotación de que trata esta cláusula serán evaluadas por PETROSANTANDER y SINTRAPETROL.

PARAGRAFO 2:

El Contratista o Sub-Contratista, en todos los casos, deberá mantener un registro por persona donde conste la cantidad de dotación entregada y la fecha.

PARAGRAFO 3:

El impermeable, las botas de caucho, tendrán vigencia de un año de labor.

Las botas de cuero, el impermeable y las botas de caucho, podrán ser reemplazadas durante el año de vigencia contractual por deterioro, deformaciones o defectos de fabricación, cada vez que se requiera. En caso de reemplazo de alguno de estos elementos por deterioro o defecto de fabricación, el Trabajador está en la obligación de devolver los deteriorados o dañados. De lo contrario, no le serán reemplazados.

ARTICULO 155.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"

En defecto de disposición específica en el reglamento Interno de Trabajo, pactos o convenciones colectivas, sobre el procedimiento para aplicar sanciones a los Trabajadores al servicio de Contratistas o Sub-Contratistas de LA EMPRESA, que ejecutan actividades propias para ésta en cualquiera de las dependencias que tiene en el país, LA EMPRESA impondrá a los Contratistas o Sub-Contratistas la obligación de seguir el procedimiento que para el efecto a continuación se describe:

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, el Contratista o Sub-Contratista dará oportunidad al Trabajador de ser escuchado, asesorado hasta por dos (2) miembros de

SINTRAPETROL. Esté o no afiliado a SINTRAPETROL siempre y cuando el Trabajador que solicite la asesoría sea beneficiario por extensión de esta convención colectiva. Para ello se entregará tanto al Trabajador como a SINTRAPETROL el documento que contenga la citación. Esta entrega deberá hacerse dentro del término máximo de diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la falta.

La citación en todos los casos se hará con indicación de hora, lugar y fecha en que el Trabajador debe comparecer a rendir sus descargos. La hora y la fecha de la diligencia podrán señalarse fuera del turno de trabajo, pero dentro de los días en los cuales aparezca programado para laborar el Trabajador, es decir, que no se fijará fecha en los días que correspondan a su descanso, los Contratistas o Sub-Contratistas se encargaran del transporte del Trabajador de ida y regreso al sitio donde se cite el descargo.

En todo caso, la fecha para rendir descargos será, como mínimo, después de 24 horas siguientes al día en que el Trabajador recibe la citación, si el Trabajador resultare culpable, el Contratista o Sub-Contratista deberá comunicar la sanción a aplicar dentro de los Ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiesen terminado de llenar los requisitos que establece este artículo. Si no lo hace en este término, no podrá imponerla posteriormente.

Además, de la copia de la citación, el Contratista o Subcontratista se obliga a entregar al SINTRAPETROL toda comunicación relacionada con la diligencia de descargos, incluido el documento en el cual se adopta la decisión correspondiente. Cuando la decisión implique una sanción, el documento que la contiene deberá indicar el motivo o la falta, y el tipo de sanción.

PARAGRAFO 1:

Cualquier determinación que se tome sin cumplir el procedimiento establecido en este Artículo, estará viciada de nulidad y, por lo tanto, no surtirá efecto alguno.

PARAGRAFO 2:

Cuando la sanción disciplinaria impuesta al Trabajador no exceda de seis (6) días, no dará lugar a la pérdida del descanso dominical.

PARAGRAFO 3:

Para todos los efectos contenidos en el presente artículo, entiéndase por día hábil aquel en que el Trabajador ingrese a trabajar en su turno correspondiente inmediatamente después de un descanso, permiso, vacaciones, incapacidad o cualquier otra interrupción que se pueda presentar.

ARTICULO 156.- "FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS Y LIQUIDACION"

Cuando las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas realicen el pago del salario de sus Trabajadores quincenalmente, éste deberá realizarse a más tardar el día 20 del respectivo mes, para la primera quincena, y el día 5 del mes siguiente, para la segunda quincena.

Cuando una de estas fechas límite coincida con un día festivo, el pago se hará el día hábil anterior.

En relación con el pago de la suma de dinero correspondiente a la liquidación final de salarios y prestaciones sociales, las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas deberán realizar dicho pago el mismo día de la terminación y en todo caso, cuando existiere justificación razonable, a más tardar cinco (05) días después de haber terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 157.- "PRIMEROS AUXILIOS"

Los Contratistas o Sub-Contratistas están obligados a coordinar los servicios médicos con atención oportuna, transporte adecuado, correcto funcionamiento, atención de las entidades médicas de soporte y acompañamiento al Trabajador y su familia en los trámites logísticos que la emergencia requiera.

ARTICULO 158.- "PAGO DE RECARGO POR DESCANSO EN DIA FESTIVO, POR TRABAJO EN DIA ORDINARIO, TRABAJO EN DIA DOMINICAL O FESTIVO DE DESCANSO"

Cuando un día de descanso (O) y no compensatorio (C) por los turnos laborados para los Trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas, de turno 6 x 2 coincide con un día festivo, el Trabajador recibirá, además del respectivo salario diario, un valor equivalente al 100% de dicho salario diario.

Cuando un Trabajador de empresas contratistas o subcontratistas sea programado por La Empresa para capacitación durante su descanso compensatorio, el Trabajador recibirá además del respectivo salario diario, un equivalente al 100% de dicho salario diario.

Cuando un Trabajador de empresas contratistas o subcontratistas labora en un día ordinario que sea de descanso compensatorio el Trabajador recibirá, además del respectivo salario diario un valor equivalente al 125% de dicho salario diario.

PARAGRAFO 1:

Cuando un trabajador de empresas contratistas o subcontratistas haya adquirido el derecho a descanso dominical, en el caso de los trabajadores que laboran de lunes a viernes o de lunes a sábado, si no puede disfrutar dicho descanso por disposición de La Empresa, conservará este derecho que le será reconocido mediante un descanso compensatorio, o bien su valor. En este último caso el trabajador recibirá, además del respectivo salario diario, un valor equivalente al 175% de dicho salario diario.

PARAGRAFO 2:

Cuando el trabajador de empresas contratistas o subcontratistas labora tres (3) domingos o más dentro del mismo mes calendario por disposición de la empresa esto se denomina habitualidad de domingo, y en este caso la empresa pagará, además del respectivo salario diario y el descanso por los días domingos laborados. Se debe pagar por cada domingo habitual, el respectivo salario diario más un recargo del 175% lo cual se reportará en la segunda quincena del mes calendario correspondiente para su cancelación. En caso de que la empresa no conceda el descanso por el día domingo laborado, esta reconocerá un 100% más en dinero al trabajador cuando, por cualquier causa finalice su contrato de trabajo.

ARTICULO 159. "ESCALAFON Y SALARIOS"

EL Salario consagrado en este artículo, además de retribuir el salario ordinario, compensa de antemano cualquier obligación de orden legal o convencional en materia de habitación, casino o comisariato, alimentación y lavandería, que en cualquier tiempo tuvieren los Trabajadores de empresas Contratistas o Sub Contratistas.

De esta manera, como el salario a que se refiere este artículo, constituye un salario integrado que compensa de manera suficiente y para todo efecto legal y convencional las obligaciones a las que se refiere el párrafo anterior, en el monto total de dicho salario se entienden incluidos tales conceptos, así:

- a) Auxilio de habitación: MIL PESOS (\$1.000) MONEDA CORRIENTE, diarios, por el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.
- b) Auxilio de Casino o comisariato: QUINIENOS PESOS (\$ 500) MONEDA CORRIENTE diarios, por el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.

- c) Auxilio de Alimentación: MIL PESOS (\$1.000) MONEDA CORRIENTE diarios, por el suministro de las tres comidas, por el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.
- d) Auxilio de lavandería: MIL PESOS (\$1000) MONEDA CORRIENTE diarios, por el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.
- e) Auxilio de Beneficios extralegales: MIL PESOS (\$ 1.000) MONEDA CORRIENTE diarios, el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para garantía recíproca de la Empresa Contratista o Sub Contratista y de los Trabajadores en cuanto al principio de que a igualdad de condiciones de trabajo, de funciones, de capacidad, de idoneidad y de antigüedad corresponde salario igual (Artículo 143 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO), regirá el escalafón que comprende la clasificación impersonal de los trabajos y labores del personal de los Contratistas o Sub Contratistas, con su correspondiente descripción de funciones, y según la siguiente reglamentación.

- a) Por escalafón se entiende la clasificación impersonal comparativa de los distintos títulos de trabajo y descripción de funciones.
- b) La aplicación del escalafón corresponde a la empresa Contratista o Sub Contratista así como la clasificación de los Factores de Trabajo, funciones y capacidad que serán considerados al determinar el lugar de trabajo.
- c) La empresa Contratista o Sub Contratista puede en cualquier momento cancelar o crear descripciones o rectificarlas cuando lo considere necesario para ajustarse a los cambios técnicos y de su organización.

LA EMPRESA impondrá a las Empresas Contratistas o Sub-Contratistas que ejecuten trabajos propios para LA EMPRESA en las dependencias que tenga fuera de la jurisdicción de Campo Payoa, Terminal Galán de Barrancabermeja y el tramo comprendido entre Campo Payoa y el Terminal Galán de Barrancabermeja, la obligación de pagar a sus Trabajadores los siguientes salarios diarios:

GRUPO/CLASIFICACION	SALARIO DIARIO BASICO PRIMER AÑO
GRUPO X - Maquinista	\$ 97.962
GRUPO IX - Encuellador	\$ 83.129

GRUPO VIII \$ 74.580

- Cuñero
- Soldador en campo petrolífero
- Instrumentista
- Electricista en Instalaciones Industriales y de redes
- Mecánico de taladro de WO, WS y perforación
- Mecánico de motores compresores
- Mecánico de Machines
- Mecánico de Quincy
- Mecánico automotriz
- Maestro de Obra

GRUPO VII \$ 70.384

- Albañil
- Operador de compresores

GRUPO VI \$ 58.180

- Operador de maquinaria pesada en campo petrolífero
- Patiero de perforación WO y WS
- Recoge Muestra en Perforación
- Operador en Locación de Pozos
- Auxiliar de seguridad industrial
- Soporte de Obras Civiles y Medio Ambiente
- Soporte de WO, WS y Perforación

GRUPO V \$ 43.960

- Bodeguero
- Coordinador de obras civiles y medio ambiente
- Capataz en sísmica
- Operador de maquinaria pesada en campo NO petrolífero
- Soldador en campo no petrolífero

GRUPO IV \$ 42.330

- Ayudante de soldadura
- Ayudante de mecánica de compresores y/o unidades de bombeo mecánico
- Ayudante en instalaciones eléctricas industriales
- Ayudante de carro tanque y/o camión de vacío
- Aparejador

GRUPO III \$ 36.980

- Conductor que transporta personal de Rol Diario
- Operador de Planta de gas en entrenamiento
- Operador de Batería en entrenamiento

A large, stylized handwritten signature or scribble is present on the right side of the page, overlapping the numerical values of the group headers. It appears to be a signature, possibly 'M. J. ...', written in black ink.



- Operador de maquinaria pesada en campo petrolífero en entrenamiento
- Instrumentista en entrenamiento
- Mecánico en entrenamiento
- Cuñero en entrenamiento
- Operador de compresores en entrenamiento
- Obrero de mecánica de taladros de WO, WS y perforación
- Obrero de facilidades de producción
- Obrero de mecánica de compresores
- Obrero de mecánica de unidades de bombeo mecánico
- Obrero de instrumentación
- Obrero de soldadura
- Obrero de bomba de lodo en perforación
- Obrero de mantenimiento de tanques de producción
- Obrero para actividades de descontaminación
- Obrero en instalaciones eléctricas, domesticas
- Obrero de excavaciones
- Obrero para la construcción de gaviones
- Obrero de bodega de materiales
- Obrero para el desplazamiento de equipos en topografía
- Obrero guadañador
- Obrero de inspección de tubería
- Obrero de albañilería
- Obrero de instrumentación
- Obrero en la construcción de campamentos (fijos y móviles)
- Porta prisma en sísmica
- Obrero de instalación de equipos para sísmica
- Obrero de perforación en sísmica
- Obrero de registro en sísmica
- Lavandera de ropa en labores de sísmica
- Ayudante de camarería en sísmica
- Ayudante de cocina en sísmica
- Obrero de trocha en sísmica
- Obrero de topografía en sísmica
- Obrero de topografía y trocha en sísmica
- Patiero de sísmica

GRUPO II

- Auxiliar de Cocina
- Mesero
- Lavaplatos
- Camarero(a)
- Lavandera/Planchadora
- Jardinero
- Panadero y Lonchero

\$ 33.150

- Cafetería
- Auxiliar General
- Soporte en lavandería

GRUPO I**\$ 32.220**

- Vigía de HSE.
- Portero batería
- Cuidandero de equipos al servicio de PSCI
- Portero de locación en Perforación

PARAGRAFO 1:

Los Contratistas o Sub-Contratistas deberán pagar los salarios establecidos en este escalafón, durante toda la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

El Contratista o Sub-Contratistas que suministren alimentación (una o tres comidas) y al igual que se suministrara campamento a sus Trabajadores no se les descontara ningún valor por este concepto es decir; que este beneficio se hará sin costo alguno para los Trabajadores.

PARAGRAFO 2:

No constituirá incumplimiento de lo previsto en el parágrafo segundo anterior, la aplicación de la polifuncionalidad, por virtud de la cual es posible asignar un Trabajador de una Empresa Contratista a cualquier otra actividad contenida dentro del mismo grupo del escalafón, en lo que sea concordante con su capacidad y experiencia, así dicha actividad u oficio fuere diferente a lo originalmente pactado en el contrato de trabajo.

ARTICULO 160.- "DERECHOS DE AFILIACION A SINTRAPETROL"

Los Contratistas o Subcontratistas, conforme a las disposiciones legales, respetarán el derecho de afiliación a SINTRAPETROL y el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, así como la representación de los Trabajadores afiliados al mismo y la asistencia que otorga la Ley a las entidades Federales o Confederales y a falta de éstas, a asesores o peritos y a entidades sindicales internacionales, legalmente constituidas a las cuales esté afiliado SINTRAPETROL

PARAGRAFO:

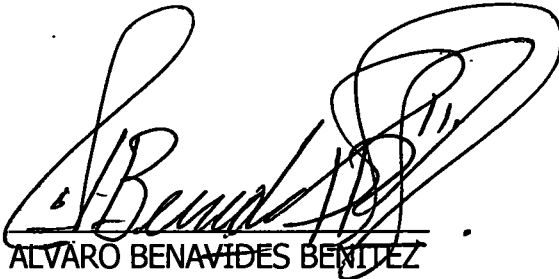
Los Contratistas o Subcontratistas descontarán de los salarios de los Trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias y las cuotas Federales

y Confederales, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas legales vigentes. En el caso de los Trabajadores no sindicalizados que se beneficien de este capítulo en la presente Convención Colectiva de Trabajo, los Contratistas o Subcontratistas descontarán de los salarios de los mismos el valor de las cuotas que establezcan la legislación Laboral Colombiana.

Se firma a los Veintiocho (28) días de junio de dos mil diecisiete (2017).

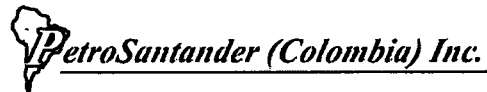
LOS REPRESENTANTES DE:




ALVARO BENAVIDES BENITEZ

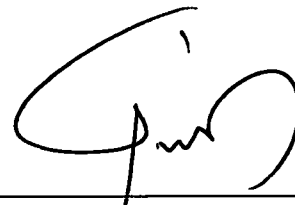

MIGUEL ROBERTO MANTILLA HERNANDEZ


HENRY PINEROS NAVAS



LOS REPRESENTANTES DE:


LISSA MARCELA BARRETO BARRIOS


FERNANDO GOMEZ DIAZ


GERMAN DARIO ORTIZ ASCENCIO