

04 MARZO 2018



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2018-2022

| | |
|---|----------|
| CAPÍTULO I - | 6 |
| APLICACIÓN, FINALIDAD Y ALCANCE..... | 6 |
| ARTÍCULO No. 01..... | 6 |
| APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN..... | 6 |
| ARTÍCULO No. 02..... | 7 |
| RESPECTO DE APLICACIÓN | 7 |
| ARTÍCULO No. 03..... | 7 |
| PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN | 7 |
| ARTÍCULO No. 04..... | 7 |
| NORMAS MÁS FAVORABLES | 7 |
| ARTÍCULO No. 05..... | 8 |
| PLAZO PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN | 8 |
| CAPÍTULO II | 8 |
| ESTABILIDAD | 8 |
| ARTÍCULO No. 06..... | 8 |
| RESTRICCIÓN EN LA APLICACIÓN DEL NUMERAL 15 PARTE A DEL ARTÍCULO 7 DEL DECRETO 2351/65..... | 8 |
| ARTÍCULO No. 07..... | 8 |
| RESTRICCIÓN EN LA APLICACIÓN DEL NUMERAL 14 PARTE A DEL ARTÍCULO 7 DEL DECRETO 2351/65..... | 8 |
| ARTÍCULO No. 08..... | 8 |
| INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA | 8 |
| CAPÍTULO III | 8 |
| DERECHOS DEL SINDICATO | 8 |
| ARTÍCULO No. 09..... | 9 |
| DERECHOS DE AFILIACIÓN AL SINDICATO | 9 |
| ARTÍCULO No. 10..... | 9 |
| PERMISO Y AUXILIO ECONÓMICO PARA VISITAS DEL REPRESENTANTE DE LA FEDERACIÓN O CONFEDERACIÓN | 9 |
| ARTÍCULO No. 11..... | 10 |
| AUXILIO PARA GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO..... | 10 |
| ARTÍCULO No. 12..... | 11 |
| AUXILIO PARA EL SINDICATO..... | 11 |
| ARTÍCULO No. 13..... | 11 |
| PERMISO PARA ASUNTOS SINDICALES Y CURSOS SINDICALES O COOPERATIVOS..... | 11 |
| ARTÍCULO No. 14..... | 12 |
| PERMISO Y TRANSPORTE PARA ASAMBLEAS GENERALES DEL SINDICATO..... | 12 |
| ARTÍCULO No. 15..... | 13 |
| PERMISO PERMANENTE PARA FUNCIONES SINDICALES | 13 |
| ARTÍCULO No. 16..... | 14 |
| PERMISO PERMANENTE PARA DIRECTIVO MIEMBRO DE LA JUNTA NACIONAL DEL SINDICATO O FEDERACIÓN O CONFEDERACIÓN | 14 |
| ARTÍCULO No. 17..... | 15 |
| PERMISO PARA ASAMBLEAS DEL FONDO DE EMPLEADOS..... | 15 |
| ARTÍCULO No. 18..... | 15 |
| PERMISO PARA LA ELABORACIÓN Y NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES | 15 |
| ARTÍCULO No. 19..... | 16 |
| NO REPRESALIA CONTRA DIRECTIVOS SINDICALES | 16 |
| ARTÍCULO No. 20..... | 16 |
| FUERO SINDICAL | 16 |
| ARTÍCULO No. 21..... | 16 |
| FUSIÓN SINDICAL | 16 |
| ARTÍCULO No. 22..... | 17 |

[Handwritten signature]
27

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

90

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

04 MAYO 2018



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

SUSTITUCIÓN PATRONAL 17

ARTÍCULO No. 23 17

DESCUENTO POR AUMENTO DE SALARIO 17

CAPÍTULO IV 17

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES 17

ARTÍCULO No. 24 17

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES 17

CAPÍTULO V 18

PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS 18

ARTÍCULO No. 25 18

PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS 18

ARTÍCULO No. 26 19

COMITÉ DE RECLAMOS 19

ARTÍCULO No. 27 20

REUNIÓN COMITÉ DE RECLAMOS 20

CAPÍTULO VI 20

DEFINICIÓN DE FAMILIA 20

ARTÍCULO No. 28 21

DEFINICIONES 21

ARTÍCULO No. 29 21

SUSTITUCIÓN DE INSCRIPCIÓN DE FAMILIARES 21

CAPÍTULO VII 21

SERVICIOS MÉDICOS PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA 22

ARTÍCULO No. 30 22

SERVICIOS MÉDICOS 22

ARTÍCULO No. 31 22

PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICOS PARA CONSULTA Y TRATAMIENTO MÉDICO 22

ARTÍCULO No. 32 23

PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICOS PARA TRATAMIENTO O CONSULTA MÉDICA PARA JUBILADOS 23

ARTÍCULO No. 33 24

TRASLADO TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN, ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL 24

ARTÍCULO No. 34 24

PLAN DE MEDICINA PREVENTIVA Y SANEAMIENTO DE LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES 24

CAPÍTULO VIII 24

PRIMAS, VACACIONES, SUBVENCIONES Y PRESTACIONES EXTRALEGALES 24

ARTÍCULO No. 35 24

PRIMA DE ANTIGÜEDAD 24

ARTÍCULO No. 36 25

PRIMA DE VACACIONES 25

ARTÍCULO No. 37 25

LIQUIDACIÓN DE VACACIONES 25

ARTÍCULO No. 38 25

PRIMA DE CONVENCION 25

ARTÍCULO No. 39 26

PRIMA DE NAVIDAD 26

ARTÍCULO No. 40 26

SUBVENCIÓN EN REEMPLAZO DE SERVICIOS DE COMISARIATO 26

ARTÍCULO No. 41 26

SUBVENCIÓN COMPENSATORIA DE LOS BENEFICIOS DE CAMPAMENTO Y CASINO 26

ARTÍCULO No. 42 27

SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN 27

ARTÍCULO No. 43 27

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

04 MAYO 2018



PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO..... 27

ARTÍCULO No. 44..... 27

PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES Y CALAMIDAD DOMÉSTICA..... 27

ARTÍCULO No. 45..... 28

PERMISO POR MATRIMONIO..... 28

ARTÍCULO No. 46..... 28

PERMISO POR NACIMIENTO HIJO..... 28

ARTÍCULO No. 47..... 29

PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO..... 29

ARTÍCULO No. 48..... 29

AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR O PENSIONADO..... 29

ARTÍCULO No. 49..... 29

TRASLADO DEL TRABAJADOR FALLECIDO O PENSIONADO FALLECIDO..... 29

ARTÍCULO No. 50..... 30

PAGO DE SEGURO DE VIDA..... 30

ARTÍCULO No. 51..... 30

ACCIDENTE DE TRABAJO..... 30

ARTÍCULO No. 52..... 30

FECHA PARA PAGO DE SALARIOS..... 30

CAPÍTULO IX..... 31

TRANSPORTES..... 31

ARTÍCULO No. 53..... 31

TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN POR TIEMPO DE VIAJE REDONDO..... 31

ARTÍCULO No. 54..... 31

RECONOCIMIENTO EN DINERO POR GASTOS DE TRANSPORTE EN DESCANSOS..... 31

ARTÍCULO No. 55..... 32

TRANSPORTE EN CASO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA..... 32

CAPÍTULO X..... 32

PLAN DE VIVIENDA..... 32

ARTÍCULO No. 56..... 32

FONDO DE VIVIENDA, REQUISITOS PARA PRÉSTAMOS..... 32

CAPÍTULO XI..... 33

SEGURIDAD INDUSTRIAL..... 33

ARTÍCULO No. 57..... 33

POLÍTICAS SOBRE SALUD OCUPACIONAL, AMBIENTE, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y RIESGO DE PROCESO..... 33

ARTÍCULO No. 58..... 34

COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL..... 34

ARTÍCULO No. 59..... 34

PRIMEROS AUXILIOS..... 34

ARTÍCULO No. 60..... 35

AGASAJO POR SEGURIDAD INDUSTRIAL..... 35

ARTÍCULO No. 61..... 35

DOTACIÓN DE TRABAJO..... 35

CAPÍTULO XII..... 35

AUXILIOS EDUCACIONALES..... 35

ARTÍCULO No. 62..... 35

AUXILIO EDUCATIVO..... 35

CAPÍTULO XIII..... 39

ACCIÓN CULTURAL Y DEPORTIVA..... 39

ARTÍCULO No. 63..... 40

AUXILIO PARA FINES CULTURALES Y DEPORTIVOS..... 40

CAPÍTULO XIV..... 40

ESCALAFÓN, SALARIOS Y ASCENSOS..... 40

Handwritten initials/signature

Handwritten signature
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials/signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials/signature

04 MAYO 2018



ARTÍCULO No. 64..... 40

ESCALAFÓN 40

ARTÍCULO No. 65..... 41

SALARIOS 41

ARTÍCULO No. 66..... 42

APRENDICES DEL SENA..... 42

ARTÍCULO No. 67..... 43

PREFERENCIA POR HIJOS DE TRABAJADORES PARA CONTRATAR APRENDICES O ESTUDIANTES EN PRÁCTICA DE VACACIONES 43

ARTÍCULO No. 68..... 43

ASCENSOS 43

ARTÍCULO No. 69..... 43

PAGO DE SALARIO POR REEMPLAZO TEMPORAL O DEFINITIVO..... 43

CAPÍTULO XV 44

TRABAJADORES DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS DE LA EMPRESA 44

ARTÍCULO No. 70..... 44

DERECHOS DE AFILIACIÓN AL SINDICATO 44

ARTÍCULO No. 71..... 44

PERMISO PARA ASAMBLEAS GENERALES ORDINARIAS DEL SINDICATO 44

ARTÍCULO No. 72..... 45

DESCUENTO POR AUMENTO DE SALARIO 45

ARTÍCULO No. 73..... 45

GARANTÍA CONTRACTUAL 45

ARTÍCULO No. 74..... 45

SERVICIOS MÉDICOS PARA EL TRABAJADOR 45

ARTÍCULO No. 75..... 46

PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICOS PARA CONSULTA O TRATAMIENTO MÉDICO..... 46

ARTÍCULO No. 76..... 46

TRASLADO TEMPORAL POR ENFERMEDAD 46

ARTÍCULO No. 77..... 47

PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO..... 47

ARTÍCULO No. 78..... 47

PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO 47

ARTÍCULO No. 79..... 47

AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR..... 47

ARTÍCULO No. 80..... 47

TRASLADO DE TRABAJADOR FALLECIDO 47

ARTÍCULO No. 81..... 47

TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN POR TIEMPO DE VIAJE REDONDO..... 47

ARTÍCULO No. 82..... 48

PRIMEROS AUXILIOS 48

ARTÍCULO No. 83..... 48

ACCIDENTE DE TRABAJO 48

ARTÍCULO No. 84..... 49

SALUD OCUPACIONAL..... 49

ARTÍCULO No. 85..... 49

DOTACIÓN DE TRABAJO 49

ARTÍCULO No. 86..... 50

PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO DE TRABAJO 50

ARTÍCULO No. 87..... 50

PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DÍA FESTIVO..... 50

ARTÍCULO No. 88..... 50

04 MAYO 2018



PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES 50

ARTÍCULO No. 89 51

SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN 52

ARTÍCULO No. 90 52

FECHAS PARA PAGO DE SALARIOS 52

ARTÍCULO No. 91 52

PERMISO POR MATRIMONIO, FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR, CALAMIDAD DOMÉSTICA O NACIMIENTO DE HIJO 52

ARTÍCULO No. 92 53

PRIMA COMPENSATORIA EN CAMPOS PETROLÍFEROS 53

ARTÍCULO No. 93 54

PRIMA COMPENSATORIA EN CAMPOS NO PETROLÍFEROS 54

ARTÍCULO No. 94 55

ESCALAFÓN Y SALARIOS 55

ARTÍCULO No. 95 56

APLICACIÓN DEL PRESENTE CAPÍTULO 56

CAPÍTULO XVI 56

DISPOSICIONES VARIAS 56

ARTÍCULO No. 96 57

PERMISO POR EL DIA FESTIVO PRIMERO DE MAYO 57

ARTÍCULO No. 97 57

PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO DE TRABAJO 57

ARTÍCULO No. 98 57

PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DÍA FESTIVO 57

ARTÍCULO No. 99 57

PRIMA DE INSTALACIÓN Y PERMISO PARA INSTALARSE 57

ARTÍCULO No. 100 58

SUBVENCIÓN POR TRANSPORTE DE MUEBLES PARA TRABAJADOR JUBILADO 58

ARTÍCULO No. 101 58

PRESCRIPCIÓN DE FALTAS 58

ARTÍCULO No. 102 58

VIÁTICOS 58

ARTÍCULO No. 103 59

DEFENSA DEL TRABAJADOR POR DELITO CULPOSO 59

ARTÍCULO No. 104 59

BONIFICACIÓN POR FIRMA DE CONVENCIÓN 59

ARTÍCULO No. 105 59

BONIFICACIÓN POR FIRMA DE CONVENCIÓN PARA TRABAJADORES DE CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS 59

ARTÍCULO No. 106 59

DEFINICIÓN EMPRESA Y OTROS 59

ARTÍCULO No. 107 60

VIGENCIA DE CONVENCIÓN 60

ARTÍCULO No. 108 60

DEROGATORIA DE PACTOS Y ACUERDOS ANTERIORES 60

ARTÍCULO No. 109 60

IMPRESIÓN FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 60

ARTÍCULO No. 110 60

SOLUCIÓN PLIEGO DE PETICIONES 60

04 MAYO 2018

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2018-2022

En Bogotá D.C., en las instalaciones del Hotel Bogotá Plaza ubicado en la calle 100 No. 18A-30, a los tres (3) días del mes de mayo de 2018, siendo las 12:30 p.m. se reunieron, de una parte, los señores, LUIS FERNANDO QUICENO HIGUITA, EDGAR ALBERTO SANCHEZ MILLAN, FABIAN MANUEL GARCIA REUTO y ELMER DARIO VIOLA ALMANZA, miembros de la Comisión Negociadora designada por la empresa OCCIDENTAL DE COLOMBIA, LLC.; y por otra parte, los señores PABLO EMILIO ROJAS PALMA, EDGAR RAMIRO PACHECO REINA, MAURICIO CANIZALES ARIAS, y LUIS HERNANDO ALVAREZ ALVAREZ, miembros de la Comisión Negociadora designada por parte de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo "U.S.O." Sub-Directiva Arauca, y los señores OSCAR CIPRIANO GARCÍA GRANADOS asesor de la Junta Directiva de la U.S.O. Nacional y ALBERTO SANTANA SERRANO asesor del Comité Ejecutivo de la Federación FUNTRAMIEXCO, para acordar el texto definitivo de la Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones obrero-patronales, desde el primero (1º) de marzo de 2018 hasta el veintiocho (28) de febrero del año 2022.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se firma entre la Empresa OCCIDENTAL DE COLOMBIA, LLC., y el SINDICATO, UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO "U.S.O.", con Personería Jurídica No. 005272 del 22 de octubre de 1993, SUB-DIRECTIVA ARAUCA, en representación de todo el personal de trabajadores sindicalizados que laboren en la misma empresa y de los trabajadores que estén al servicio de contratistas y subcontratistas.

CAPÍTULO I - APLICACIÓN, FINALIDAD Y ALCANCE

ARTÍCULO No. 01 APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

Esta Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre la Empresa Occidental de Colombia, LLC., y el Sindicato Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo "U.S.O.", con personería jurídica No. 005272 de octubre 22 de 1993, subdirectiva Arauca, en representación de los trabajadores de rol diario que laboran para Occidental de Colombia, LLC., ya sea directamente o por medio de empresas contratistas o subcontratistas que ejecuten trabajos o presten sus servicios para Occidental de Colombia, LLC., en las dependencias que ésta tenga o tuviere en el país conforme a lo pactado en la presente Convención Colectiva.

Las disposiciones de la presente Convención Colectiva serán aplicadas a todos los trabajadores de rol diario al servicio de Occidental de Colombia, LLC.

Occidental de Colombia, LLC., impondrá a las empresas contratistas y subcontratistas que le presten servicios, la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo para los

04 MAYO 2018

ASOCIACIÓN
29/2

trabajadores de rol diario de dichas empresas que presten servicios propios de la industria del petróleo o a los descritos en esta Convención Colectiva de Trabajo, conforme a lo previsto en el Capítulo XV y en tanto la ejecución de trabajos o servicios contratados se desarrollen en las dependencias que ésta tenga o tuviere en el país. En los términos anteriores, Occidental de Colombia, LLC., se obliga a imponerle a todas las empresas contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las disposiciones pactadas en el Capítulo XV de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Son fines y objetivos expresos de esta Convención Colectiva trazar y fijar las disposiciones normativas que habrán de regular las relaciones obrero-patronales 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.

PARÁGRAFO:

Las disposiciones normativas de esta Convención se consideran incorporadas en los contratos individuales y en el reglamento de trabajo, higiene y seguridad industrial durante el término de vigencia. Toda disposición o reglamento contrario a los fines expresos de esta Convención Colectiva, que tienda a desvirtuar, falsear, tergiversar o contradecir las disposiciones de ésta, se tendrán como inexistentes y darán derecho a las sanciones correspondientes cuando las empresas incurran en el incumplimiento de lo establecido.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature.

**ARTÍCULO No. 02
RESPECTO DE APLICACIÓN**

Para efectos de aplicación de la presente Convención, la Empresa se compromete a respetar los derechos consagrados en esta Convención Colectiva de Trabajo, a los trabajadores que se encuentren laborando y a los futuros que ingresen a ésta.

**ARTÍCULO No. 03
PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

Para efectos de la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo, queda prohibida toda clase de discriminación o coacción por razones sindicales, políticas, raciales, regionales, religiosas, de nacionalidad, de profesión, de cargo, de género y sexualidad, o todo acto contra el derecho de sindicalización. La persona que ejercite tal discriminación o coacción será demandada ante la justicia ordinaria y si ésta la condena, será despedida de la Empresa. El trabajador o trabajadores discriminados serán restablecidos a su situación anterior.

Handwritten mark.

Handwritten signature.

**ARTÍCULO No. 04
NORMAS MÁS FAVORABLES**

Handwritten signature.

Handwritten mark.

04 MAYO 2018



Si ocurriera cualquier disparidad, diferencia o contradicción entre las normas de esta 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.

**ARTÍCULO No. 05
PLAZO PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION**

Los trabajadores que ingresen al servicio de Occidental de Colombia, LLC., gozarán de los beneficios pactados en esta Convención Colectiva desde su primer día de trabajo, disponiendo de cuatro (4) meses para cumplir los requisitos exigidos por la misma o por la Empresa; una vez presentada toda la documentación, recibirán con retroactividad tales beneficios.

**CAPÍTULO II
ESTABILIDAD**

**ARTÍCULO No. 06
RESTRICCIÓN EN LA APLICACIÓN DEL NUMERAL 15 PARTE A DEL
ARTÍCULO 7 DEL DECRETO 2351/65**

Para la subsistencia del despido por la causal a que se refiere el numeral 15 del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, la incapacidad será de 210 días calendario sin interrupción.

**ARTÍCULO No. 07
RESTRICCIÓN EN LA APLICACIÓN DEL NUMERAL 14 PARTE A DEL
ARTÍCULO 7 DEL DECRETO 2351/65**

Para los efectos legales el caso de justa causa de despido señalado en el numeral 14, Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, sólo será aplicable de conformidad con lo reglamentado por el artículo 3 del decreto 2245 de 2012 del Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el Parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

**ARTÍCULO No. 08
INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN
JUSTA CAUSA**

La Empresa incrementará en un 45% la indemnización a que hace referencia el Artículo 6 de la Ley 50 de 1990, en caso de despido sin justa causa.

**CAPÍTULO III
DERECHOS DEL SINDICATO**

04 MAYO 2018



ARTÍCULO No. 09
DERECHOS DE AFILIACIÓN AL SINDICATO

La Empresa conforme a las disposiciones legales respetará el derecho de afiliación al Sindicato 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 estas a asesores o peritos y a entidades sindicales internacionales legalmente constituidas a las cuales esté afiliado el Sindicato.

PARÁGRAFO 1:

La Empresa descontará de los salarios de los trabajadores sindicalizados el valor de 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 benefician de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa descontará de los salarios de los mismos el valor de las cuotas que establezca la legislación laboral colombiana. Igualmente, descontará a sus trabajadores, el valor de las multas impuestas por el Sindicato en cumplimiento de las normas estatutarias vigentes, previa autorización escrita del trabajador sancionado en cada caso en particular.

PARÁGRAFO 2:

La Empresa entregará al Sindicato trimestralmente un listado actualizado de las empresas contratistas y subcontratistas indicando el nombre o razón social, nombre del administrador del contrato, dirección del domicilio principal de la Empresa, teléfono, labor contratada y el sitio donde esta se realice. Para aquellos contratos cuya duración sea inferior a tres (3) meses, se entregará mensualmente la anterior información al Sindicato.

ARTÍCULO No. 10
PERMISO Y AUXILIO ECONÓMICO PARA VISITAS DEL REPRESENTANTE DE LA FEDERACIÓN O CONFEDERACIÓN

Previo solicitud escrita del Sindicato y autorización escrita de la Empresa un representante directivo de la USO Nacional, federación o confederación a la cual se encuentre afiliado el Sindicato, podrá visitar los sitios en que tiene trabajo la Empresa, siempre que tales visitas no interfieran el trabajo que se está desarrollando, y que el visitante se ajuste a las medidas de seguridad industrial que sean del caso. Cuando la visita sea realizada por un trabajador de rol diario de Occidental de Colombia, LLC., que haga parte de las organizaciones antes señaladas, el trabajador informará verbalmente de su visita. Las demás exigencias señaladas en este artículo se mantienen en este caso. Igualmente, la Empresa auxiliará al Sindicato con la suma total de CINCO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA MIL SEISCIENTOS SESENTA Y DOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$5.460.662) para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, para los gastos de transporte y viáticos en que incurran por estas visitas, dicho auxilio será girado al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la Convención Colectiva. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2019, este auxilio se

04 MAYO 2018

incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO CINCO (2.5) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO CINCO (2.5) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO CINCO (2.5) PUNTOS. Estos auxilios se girarán al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO No. 11

AUXILIO PARA GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO

La Empresa auxiliará al Sindicato con la suma total de DIECINUEVE MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y DOS MIL CIENTO NOVENTA Y TRES PESOS MONEDA CORRIENTE (\$19.332.193) para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, para gastos de funcionamiento de la sede sindical (útiles de oficina, personal, elementos de aseo, servicios públicos, etc.). Dicho auxilio será girado al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la Convención Colectiva. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS (2.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS (2.0) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS (2.0) PUNTOS. Estos auxilios se girarán al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO:

La Empresa auxiliará al Sindicato para el primer año de vigencia de la Convención con un valor de CINCO MILLONES TRESCIENTOS UN MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS MONEDA CORRIENTE, (\$5.301.294) para el mantenimiento del carro del Sindicato, dicho auxilio será girado al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la Convención Colectiva. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el

04 MAYO 2018

DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS (2.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS (2.0) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS (2.0) PUNTOS. Este auxilio será girado al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes al vencimiento de cada año de vigencia de la Convención Colectiva aquí pactada.

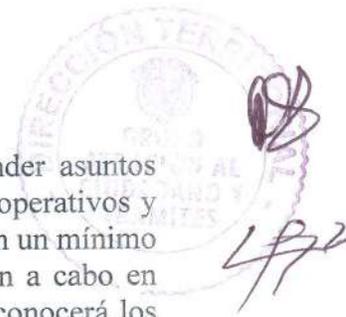
ARTÍCULO No. 12
AUXILIO PARA EL SINDICATO

La Empresa auxiliará por una sola vez al Sindicato para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva, con la suma de DIEZ MILLONES NOVECIENTOS DIECISIETE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS MONEDA CORRIENTE, (\$10.917.387) para la adquisición de equipos adicionales de la sede sindical. Este auxilio se pagará dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS (2.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS (2.0) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS (2.0) PUNTOS. Este auxilio será girado al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes al vencimiento de cada año de vigencia de la Convención Colectiva aquí pactada.

ARTÍCULO No. 13
PERMISO PARA ASUNTOS SINDICALES Y CURSOS SINDICALES O COOPERATIVOS

La Empresa concederá 248 días de permiso remunerado para cada uno de los cuatro (4) años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, para un total de 992 días (de libre

04 MAYO 2018



administración del Sindicato), para que delegados del Sindicato puedan atender asuntos sindicales, asistir a conferencias o congresos sindicales, cursos sindicales o cooperativos y asistir a reuniones de Junta Directiva. Estos permisos deberán ser solicitados con un mínimo de cuatro (4) días de anticipación. Cuando las anteriores diligencias se lleven a cabo en municipios distintos a la sede habitual del trabajador delegado, la Empresa reconocerá los viáticos establecidos en la presente Convención Colectiva y el pasaje aéreo de ida y regreso o su valor. Los días de permiso pactados en este artículo serán otorgados a un máximo de cuatro (4) trabajadores delegados del Sindicato en forma simultánea.

PARÁGRAFO 1:

La duración de los permisos para cursos sindicales o cooperativos fuera de Arauca será de un mínimo de dos (2) días cada uno. Si se trata de cursar estudios, atender asuntos sindicales, asistir a conferencias o congresos sindicales, cursos sindicales o cooperativos en un país extranjero, este permiso podrá tener una duración de hasta 60 días y la Empresa reconocerá para estos eventos, los pasajes aéreos de ida y regreso, así como un viático diario equivalente a CIENTO NOVENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$190) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo para cada uno de los trabajadores que hagan uso de este permiso. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS.

Para las ciudades venezolanas de El Amparo y Guasdualito, la Empresa reconocerá, en lugar de los viáticos plasmados en este parágrafo, los establecidos en el artículo 102 de la presente Convención Colectiva.

PARÁGRAFO 2:

El valor de los viáticos se pagará al trabajador a más tardar un día antes de la fecha de su salida.

ARTÍCULO No. 14

PERMISO Y TRANSPORTE PARA ASAMBLEAS GENERALES DEL SINDICATO

La Empresa concederá permiso para que sus trabajadores afiliados al Sindicato que laboren en jornada ordinaria diurna y no por turnos, salgan a las tres (3) p.m., por tres (3) días al año, con el fin de asistir a reuniones de Asambleas Generales Ordinarias del Sindicato. La

04 MAYO 2018

Empresa, por razones de fuerza mayor o necesidades operativas, se reserva la facultad de no otorgar algunos de estos permisos.

El Sindicato comunicará a la Empresa su solicitud con una anticipación de cuatro (4) días a la celebración de dichas Asambleas.

La Empresa suministrará transporte terrestre de ida y regreso a los trabajadores que tengan su residencia familiar en la ciudad de Araucanía que deseen asistir a las asambleas que el Sindicato realice en la ciudad de Araucanía. Para el caso de Tame, la Empresa suministrará dicho transporte siempre y cuando las condiciones de seguridad y orden público lo permitan. El Sindicato comunicará a la Superintendencia Administrativa o su delegado, con una anticipación de cuatro (4) días para la celebración de la asamblea ordinaria presentando cotización, para su autorización, sobre el costo de dos (2) buses que presten el servicio de transporte dentro de la ciudad de Araucanía a la terminación de las asambleas ordinarias.

ARTÍCULO No. 15 PERMISO PERMANENTE PARA FUNCIONES SINDICALES

La Empresa concederá tres (3) permisos permanentes remunerados a tres (3) trabajadores miembros del Sindicato. Adicionalmente, concederá anualmente tres (3) meses de permiso remunerado a un (1) trabajador miembro del Sindicato.

Estos permisos estarán sujetos a la siguiente reglamentación:

- a. La duración mínima de cada permiso permanente será de treinta (30) días calendario. Para el caso del permiso de tres meses para un (1) trabajador la duración mínima será de una (1) semana.
- b. Para el caso de los permisos permanentes, si cuatro (4) días antes del vencimiento de los períodos asignados, la Empresa no ha recibido comunicación escrita del Sindicato informando el cambio de los trabajadores que estén haciendo uso de estos permisos, se entenderá que los trabajadores que venían haciendo uso de los mismos, continuarán un (1) período más y así sucesivamente. Para el permiso de tres (3) meses para un (1) trabajador, se aplicará esta misma disposición, pero la prórroga de los permisos no podrá exceder de tres (3) meses para cada año.
- c. Los trabajadores a quienes les sean concedidos los permisos no podrán ser cambiados durante los respectivos períodos, a menos que se trate de calamidad doméstica debidamente comprobada, incapacidad expedida por un médico de la entidad que preste el Plan Adicional de Salud y que esté debidamente autorizado para este fin o por revocatoria del permiso por parte de la Junta Directiva por una sola vez.
- d. El Sindicato deberá informar a la Empresa los nombres de los trabajadores sindicalizados elegidos para los permisos, con un mínimo de cuatro (4) días de anticipación a la iniciación de los mismos. Exclusivamente para aquellos casos de calamidad doméstica

04 MAYO 2018

debidamente comprobada, el Sindicato dará aviso del cambio de permiso a otro trabajador, con veinticuatro (24) horas de anticipación.

- e. La Empresa concederá al Sindicato a manera de auxilio y para gastos de viaje y transporte de los trabajadores que hagan uso de los permisos pactados en este artículo, la suma total de DOCE MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS NOVENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$12.398.490) mensuales, para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS. Este auxilio se pagará por año anticipado.
- f. El permiso de tres (3) meses para un (1) trabajador, no es acumulable de un año de vigencia a otro de la convención. El Sindicato podrá en cada anualidad hacer uso del mismo de manera continua o discontinua según sus necesidades y requerimientos.

ARTÍCULO No. 16

PERMISO PERMANENTE PARA DIRECTIVO MIEMBRO DE LA JUNTA NACIONAL DEL SINDICATO O FEDERACIÓN O CONFEDERACIÓN

La Empresa concederá permiso remunerado a un (1) trabajador que sea elegido como miembro de la Junta Nacional del Sindicato, o del Comité Ejecutivo o del Comité Federal en el caso de la Federación, o miembro de la Junta Nacional o del Comité Ejecutivo en el caso de la Confederación, a que esté afiliado el Sindicato, por la vigencia del nombramiento en el comité respectivo. En este evento, la Empresa otorgará al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo un auxilio por un valor de VEINTITRES MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$23.544.000) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se

04 MAYO 2018

incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS. Este auxilio será girado al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes al vencimiento de cada año de vigencia de la Convención Colectiva aquí pactada.

PARÁGRAFO:

Durante la vigencia de esta Convención y para el caso previsto en este artículo, la Empresa ofrecerá al trabajador beneficiario de este permiso, un (1) tiquete aéreo nacional mensual de ida y vuelta (no acumulable), como apoyo para las diligencias que éste deba realizar en caso de ser elegido como miembro de la Junta Nacional del Sindicato, o del Comité Ejecutivo o del Comité Federal en el caso de la Federación, o miembro de la Junta Nacional o del Comité Ejecutivo en el caso de la Confederación, a que esté afiliado el Sindicato.

ARTÍCULO No. 17

PERMISO PARA ASAMBLEAS DEL FONDO DE EMPLEADOS

La Empresa concederá permiso remunerado, los viáticos establecidos, y pasaje en avión de ida y regreso o su valor, a un trabajador de cada zona de trabajo elegido como delegatario, para asistir a las asambleas del Fondo de Empleados de Occidental de Colombia, LLC.

También tendrá este beneficio un (1) trabajador que sea miembro de la Junta Directiva del Fondo, para asistir a las reuniones de ésta. El Sindicato escogerá dentro de los miembros de la junta del Fondo pertenecientes a la organización sindical, el nombre del trabajador que ha sido designado para esta actividad.

PARÁGRAFO:

Para el efecto, los trabajadores socios del Fondo en cada zona de trabajo, escogerán su delegado y comunicarán a la Empresa su nombramiento. Se entiende que este permiso se otorgará por dos (2) días.

ARTÍCULO No. 18

PERMISO PARA LA ELABORACIÓN Y NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES

- a. La Empresa concederá permiso remunerado a un máximo de cuatro (4) trabajadores por un total de CIENTO NOVENTA (190) días durante el último año de vigencia de la presente Convención Colectiva, para que se ocupen en la elaboración del Pliego de Peticiones. Este permiso no podrá tener una duración menor de ocho (8) días. En el evento de que la elaboración del Pliego de Peticiones se realice en municipios distintos a la sede

04 MAYO 2018

- habitual del trabajador, la Empresa reconocerá los viáticos establecidos y el pasaje en avión de ida y regreso o su valor.
- b. La Empresa concederá permiso remunerado, los viáticos establecidos en esta Convención y el transporte en avión de ida y regreso, durante las etapas previstas por la ley para la negociación del Pliego de Peticiones y seis (6) días más, a cuatro (4) trabajadores de la misma, quienes integrarán la Comisión Negociadora por parte del Sindicato y a un (1) asesor, cuando este sea un trabajador de la compañía.
- c. Al inicio de la etapa de Arreglo Directo de la negociación, la Empresa otorgará al Sindicato un auxilio por un valor equivalente a dos (2) viáticos diarios contemplados en esta Convención, durante el número de días que dure la negociación, sin exceder la duración máxima de las etapas de negociación que establezca la ley. Dicho auxilio tiene como fin cubrir los gastos de los dos (2) asesores o representantes de la Federación o Confederación a que este afiliado el Sindicato. El Sindicato podrá, a su elección, decidir que uno de estos dos (2) asesores o representantes sea de la Junta Nacional del Sindicato. Cuando uno de estos asesores tenga la condición de trabajador de la compañía, está le reemplazará el auxilio antes mencionado y le reconocerá las mismas garantías a que tienen derecho los negociadores empleados de la Empresa.

ARTÍCULO No. 19
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 el Sindicato, haga dejación de estos cargos por cualquier circunstancia.

ARTÍCULO No. 20
FUERO SINDICAL

Adicionalmente a lo establecido en la Ley, la Empresa reconocerá convencionalmente fuero sindical a dos (2) trabajadores que salgan elegidos en cargos directivos de los organismos sindicales de la junta nacional del Sindicato, federación o confederación, el cual tendrá la misma fuerza protectora y atributos que el de contenido legal.

ARTÍCULO No. 21
FUSIÓN SINDICAL

La Empresa reconoce que en el evento en que el Sindicato se fusione con otro u otras organizaciones de trabajadores, se transforme o sea absorbido por otras, cada uno de los acuerdos establecidos en esta Convención permanecerán incólumes y en tal virtud la Empresa continuará respetando y aplicando la integralidad de la misma a sus beneficiarios.

Es entendido que se trata del reemplazo del actual Sindicato por cualquiera de las figuras establecidas en el presente artículo.

04 MAYO 2018

OS

172

ARTÍCULO No. 22 SUSTITUCIÓN PATRONAL

Cuando por cualquier causa haya cambio de patronos, la Empresa garantizará la continuidad de todos los contratos de trabajo de sus trabajadores y los derechos legales, contractuales y convencionales que éstos venían gozando.

ARTÍCULO No. 23 DESCUENTO POR AUMENTO DE SALARIO

La Empresa deducirá a los trabajadores de Occidental de Colombia, LLC., que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el equivalente a un (1) día de salario básico por cada año de vigencia de la Convención y lo pondrá a disposición del Sindicato.

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

ARTÍCULO No. 24 PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

La Empresa en todos los procedimientos disciplinarios respetará el debido proceso y la valoración de las pruebas, para que las medidas disciplinarias o despidos que se llegaren a adoptar se lleven a cabo en el marco de la Ley.

Para garantizar el respeto al debido proceso en la defensa del trabajador, antes de aplicar una sanción disciplinaria o despido individual, se deberá seguir el siguiente proceso disciplinario:

- a. Notificación: La Empresa en un término de dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la presunta falta, notificará al trabajador, durante su turno de trabajo, por escrito y personalmente, y al Sindicato, la fecha, hora y lugar en que se rendirán los descargos además de la causa por la cual se le cita.

La Empresa hará la citación para que el trabajador se presente a rendir descargos al tercer día de haber sido notificado, teniendo en cuenta que tal diligencia tendrá que hacerse dentro del turno de trabajo y ante su jefe inmediato o ante un superior jerárquico del área.

En caso de presunta falta disciplinaria cometida por un trabajador que se encuentre laborando en turno nocturno, la diligencia de descargos se realizará dentro del siguiente turno ordinario diurno del trabajador.

- b. Diligencia de descargos: El trabajador citado podrá hacerse acompañar de dos (2) representantes del Sindicato, si lo desea y podrá consignar en el acta de descargos las

04 MAYO 2018

explicaciones en relación con el cargo que se le imputa. La Empresa entregará copia de esta diligencia al trabajador y al Sindicato. La Empresa en la diligencia de descargos recibirá o presentará las pruebas escritas técnicas, electrónicas y declaraciones que sean soporte para el desarrollo de la misma.

La Empresa analizará y valorará las pruebas y los argumentos aportados por el trabajador en su diligencia de descargos.

- c. Sanción Disciplinaria o Despido Individual: Cumplida la diligencia de descargos, o si el trabajador no se presentare a dicha diligencia, la Empresa, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, notificará la decisión disciplinaria o despido individual al trabajador durante su turno de trabajo, por escrito y personalmente, y al Sindicato. Si no se hace en este término, no podrá aplicarse posteriormente ningún tipo de sanción o efectuar despido individual por esta causa.
- d. Término de Ejecución: Si el trabajador resultare sancionado disciplinariamente, la sanción impuesta se debe aplicar dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la decisión.

PARÁGRAFO:

Cualquier determinación disciplinaria o despido individual que la Empresa tome sin cumplir los procedimientos establecidos en este artículo, estará viciada de nulidad y por lo tanto no surtirá efecto alguno.

**CAPÍTULO V
PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS**

**ARTÍCULO No. 25
PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS**

Los reclamos de carácter individual o colectivo que presente el trabajador o trabajadores o el Sindicato, se tramitarán de la siguiente forma:

Reclamaciones de los trabajadores:

- a. El trabajador/a presentará por escrito su reclamo a la Superintendencia Administrativa de Caño Limón o quien haga sus veces, quien deberá dar respuesta escrita dentro de un término máximo de seis (6) días hábiles.
- b. Si la respuesta no se produce oportunamente o no satisface al trabajador/a, éste podrá inscribir su reclamación ante el Comité de Reclamos para que allí sea tratada.

Los reclamos de carácter colectivo y/o sindical que presente el Sindicato, se tramitarán de la siguiente forma:

04 MAYO 2018



- a. El Sindicato presentará su reclamo por escrito ante el Superintendente Administrativo de Caño Limón o a quien haga sus veces y éste deberá dar respuesta escrita dentro del término máximo de seis (6) días hábiles.
- b. Si la respuesta no se produce oportunamente o no satisface al Sindicato, éste podrá dirigir su reclamación al Gerente de Distrito en Caño Limón quien deberá dar respuesta en un término máximo de seis (6) días hábiles.
- c. Si la respuesta no se produce oportunamente o no satisface al Sindicato, se acudirá ante la Gerencia de Recursos Humanos en Bogotá. Para este efecto, el Sindicato deberá solicitar por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos de Bogotá una reunión, cuyo día, fecha, sitio y hora se acordará conjuntamente. Esta reunión se deberá efectuar en un plazo máximo de cuatro (4) días hábiles contados a partir de la fecha de solicitud del Sindicato. Si el sitio acordado es la ciudad de Bogotá, la Empresa otorgará permiso remunerado, viáticos y transporte aéreo para dos representantes del Sindicato. De esta reunión se suscribirá un acta firmada por las partes sobre los temas allí tratados.

PARÁGRAFO:

Tanto de los reclamos como de sus respuestas se enviarán copias al Departamento de Recursos Humanos en Bogotá y al Sindicato.

**ARTÍCULO No. 26
COMITÉ DE RECLAMOS**

Para resolver y fallar todas las reclamaciones de carácter sindical, individual o colectivo que presenten los trabajadores, se establece un (1) Comité de reclamos compuesto de la siguiente forma: dos (2) representantes con sus respectivos suplentes por la Empresa y dos (2) representantes con sus respectivos suplentes por el Sindicato. La Empresa nombrará a sus representantes y el Sindicato, por intermedio de su Junta Directiva los de éste, quienes serán de su libre nombramiento y remoción, debiendo cada parte comunicar por escrito a la otra dichos nombramientos. Los dos miembros principales de este comité estatutario de reclamos, designados por el Sindicato, están amparados por el fuero sindical previsto en la ley.

Este comité tendrá las siguientes funciones:

- a. Conocer de los reclamos de los trabajadores en relación con la ejecución de su contrato individual.
- b. Conocer de los reclamos de los trabajadores sobre la aplicación de la Convención y sobre los derechos y prestaciones del Código Sustantivo del Trabajo.
- c. Conocer de los reclamos de los trabajadores sobre la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y Salud Ocupacional.

Los representantes del Sindicato pueden recibir la asesoría de las Organizaciones de segundo y tercer grado según lo dispuesto por el Artículo 426 del C.S.T.

04 MAYO 2018



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

PARÁGRAFO 1:

El Comité previsto en este artículo, funcionará en Caño Limón y atenderá los asuntos de los frentes de trabajo en el Departamento de Arauca.

PARÁGRAFO 2:

El quórum para las reuniones del Comité se entiende conformado por la asistencia de dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la Empresa.

**ARTÍCULO No. 27
REUNIÓN COMITÉ DE RECLAMOS**

El comité se reunirá cada treinta (30) días ordinariamente. A reuniones extraordinarias puede convocar cualquiera de las partes, por escrito, con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas para atender reclamos que se originen en una sanción disciplinaria superior a ocho (8) días o despido individual con justa causa.

El Sindicato y la Empresa se comunicarán los temas que consideren deben tratarse en cada reunión. El comité, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la respectiva reunión, revisará y valorará las pruebas aportadas o solicitadas por cada una de las partes, las cuales serán recibidas y foliadas en el archivo del comité.

PARÁGRAFO 1:

Las decisiones del Comité de Reclamos se tomarán por conciliación. En caso de no estar de acuerdo el trabajador o los trabajadores, con la decisión del Comité de Reclamos, quedarán en libertad de recurrir a las autoridades competentes.

PARÁGRAFO 2:

Para asistir al comité de reclamos de que trata este artículo, la Empresa reconoce los salarios a los miembros de dicho comité durante el tiempo de reunión y el Comité, por consenso, podrá permitir la utilización de garantías para que se pueda cumplir la finalidad establecida en esta norma.

PARÁGRAFO 3:

De todas las reuniones se levantarán actas que serán suscritas por los participantes, pasándose copias de las mismas al Sindicato.

PARÁGRAFO 4:

Dentro de los sesenta (60) días después de firmada la presente Convención, se reunirá el Comité de Reclamos cuyos miembros podrán suscribir un acta donde se establezcan las condiciones de modo, tiempo y lugar bajo las cuales funcionará.

**CAPÍTULO VI
DEFINICIÓN DE FAMILIA**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

04 MAYO 2018



Handwritten initials and signature in the top right corner.

**ARTÍCULO No. 28
DEFINICIONES**

Para efectos de esta Convención Colectiva se entiende como familiares del trabajador los siguientes:

- a. Cuando el trabajador es soltero: la compañera permanente inscrita y los hijos reconocidos menores de dieciocho (18) años, o mayores de esta edad si fueren inválidos, o menores de 28 años si dependen económicamente del trabajador; el padre, la madre, el padre adoptante o la madre adoptante sin limitación alguna de edad, siempre que dependan económicamente del trabajador.
- b. Cuando el trabajador es casado, la esposa y los hijos legítimos o reconocidos y los adoptivos menores de dieciocho (18) años o mayores de esta edad si fueren inválidos, o menores de 28 años si dependen económicamente del trabajador; el padre, la madre, el padre adoptante o la madre adoptante sin limitación alguna de edad siempre y cuando que dependan económicamente del trabajador. Así mismo, en el caso del trabajador que contraiga matrimonio legalmente válido en Colombia, los hijos de la esposa menores de dieciocho (18) años de edad que convivan y dependan económicamente del trabajador.
- c. Cuando el trabajador es viudo, la compañera permanente inscrita y los hijos legítimos y reconocidos y los adoptivos menores de dieciocho (18) años o mayores de esta edad si fueren inválidos, o menores de 28 años si dependen económicamente del trabajador; el padre, la madre, el padre adoptante o la madre adoptante sin limitación alguna de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador.
- d. A falta de compañera permanente debidamente inscrita, los trabajadores solteros o viudos, podrán registrar un familiar que conviva y dependa económicamente de él.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature and initials on the right margin.

**ARTÍCULO No. 29
SUSTITUCIÓN DE INSCRIPCIÓN DE FAMILIARES**

Cuando un trabajador de la Empresa fallezca, sea pensionado o auxiliado por invalidez permanente uno de los familiares debidamente inscrito tendrá prelación para llenar, de acuerdo con su especialidad, cualquier vacante que se presente en la Empresa, siempre y cuando este familiar cumpla con los requisitos establecidos por el empleador para el cargo al que aspira.

PARÁGRAFO:

La persona que entrare a trabajar con la Empresa y se haga cargo de las necesidades económicas de la familia podrá inscribir los mismos familiares que tenía inscritos el trabajador.

CAPÍTULO VII

Handwritten signature on the bottom left margin.

Handwritten signature on the bottom center margin.

Handwritten signature on the bottom right margin.

04 MAYO 2018



SERVICIOS MÉDICOS PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA

ARTÍCULO No. 30 SERVICIOS MÉDICOS

La Empresa con el fin de mantener los servicios de salud que ofrece a los empleados y sus familiares inscritos, de acuerdo con la definición de familia prevista en el artículo 28 de la C.C.T., y con el propósito de armonizar este beneficio con el sistema de la ley 100 de 1993, contratará un Plan de Medicina Prepagada (Tipo M-10 de COLSANITAS para Occidental de Colombia, LLC.) como Plan Adicional de Salud (P.A.S.). Dicho Plan Adicional, atenderá integralmente los servicios médicos, paramédicos, odontológicos, de rehabilitación, hospitalarios, auxiliares, farmacéuticos, consulta externa, drogas, cirugía y maternidad. Este Plan será cubierto por la Empresa y no representará costo alguno para el trabajador y su familia. En los casos que a juicio y responsabilidad de los médicos adscritos al plan y debidamente autorizados para este efecto, un trabajador o un familiar inscrito requiera la intervención de especialistas no disponibles en Arauca, o los mismos médicos consideren casos complicados como cirugía y otras afecciones que por su naturaleza no puedan ser atendidas en la ciudad de Arauca, el trabajador o su familiar será trasladado para su atención a Bogotá u otras ciudades, dentro del territorio Nacional, donde la entidad de Medicina Prepagada cuente con red de servicios.

Los empleados y la Empresa continuarán haciendo los aportes al sistema nacional de salud de acuerdo con la Ley. Los empleados y familiares beneficiarios del Plan Adicional de Salud (P.A.S.), deberán cumplir con la exigencia legal de estar inscritos en el Plan Obligatorio de Salud.

La Empresa directa o indirectamente vigilará que la entidad de Medicina Prepagada cumpla con la cobertura, calidad y cantidad del servicio contemplado en el plan de medicina prepagada aquí pactado. Si por alguna razón dicha entidad o la empresa de salud encargada de prestar este servicio desapareciera o terminara su contrato de servicio con Occidental de Colombia, LLC., por cualquier causa, la Empresa garantizará sin interrupción la continuidad del servicio con otra entidad sin desmejorar las condiciones de cobertura contempladas. El trabajador y sus familiares inscritos serán beneficiarios de este Plan de salud mientras el trabajador se encuentre prestando sus servicios en forma directa a Occidental de Colombia, LLC.

En el evento que existiere cambio en la empresa prestadora de los servicios de salud antes descritos, la Empresa entregará oportunamente al Sindicato una copia de la oferta del nuevo plan de servicios de salud que hará parte del contrato de medicina prepagada.

ARTÍCULO No. 31 PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICOS PARA CONSULTA Y TRATAMIENTO MÉDICO

04 MAYO 2018



Cuando por orden del médico de la entidad que en el momento se encuentre prestando el servicio del Plan Adicional de Salud, un trabajador tenga que salir del lugar de su trabajo para consulta médica o tratamiento médico, la Empresa le reconocerá el valor del pasaje de ida y regreso por concepto de transporte, salarios y viáticos. Cuando por inconveniencia del transporte o diligencias relacionadas con la consulta médica o tratamiento médico, el trabajador no pueda regresar a su sede el mismo día, la Empresa le reconocerá los viáticos correspondientes.

PARÁGRAFO 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 moverse por sus propios medios naturales. Igualmente, la Empresa autorizará, previo concepto médico los gastos de desplazamiento de un acompañante.

PARÁGRAFO 2:

Con el propósito de permitir las remisiones médicas de los familiares inscritos por el trabajador, de acuerdo con la definición de familia prevista en el artículo 28 de la C.C.T., se otorgará un auxilio para el Fondo Especial de Remisiones, por la suma de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$150.000.000) para los cuatro (4) años de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, lo que equivale a TREINTA Y SIETE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$37.500.000) por cada año de vigencia.

La administración de este Fondo estará a cargo de un comité integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato.

Cuando el médico de la entidad que preste el Plan Adicional de Salud y que esté debidamente autorizado para este fin, juzgue necesario el traslado de uno de los pacientes familiares del trabajador, a Bogotá u otras ciudades donde esta cuenta con Red de servicios, el Comité Especial de Remisiones autorizará el traslado y transporte del paciente y de un acompañante cuando aquel sea menor de edad, de la tercera edad, o si está imposibilitado físicamente para moverse por sus propios medios naturales, previa verificación de las calidades y condiciones antes descritas. Los gastos de transporte serán pagados por este Fondo a juicio del comité. La Empresa proporcionará cada mes al Sindicato, por conducto de sus representantes, una relación detallada de las cuentas de este Fondo.

ARTÍCULO No. 32

PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICOS PARA TRATAMIENTO O CONSULTA MÉDICA PARA JUBILADOS

Cuando a juicio y responsabilidad del médico de la entidad que preste el Plan Adicional de Salud y que esté debidamente autorizado para este fin, sea necesario trasladar a un jubilado que haya laborado al servicio de la Empresa fuera del lugar de su residencia para tratamiento médico o consulta con especialista, la Empresa le pagará el transporte aéreo o su valor de ida y regreso y viáticos en las mismas condiciones que para trabajadores activos.

04 MAYO 2018



PARÁGRAFO:

Igualmente, se extenderán los beneficios de viáticos y transporte aéreo para los casos en que, a criterio del médico de la Empresa, se requieran exámenes médicos de retiro fuera del lugar de residencia del empleado.

ARTÍCULO No. 33

TRASLADO TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN, ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Cuando por concepto del médico de la Empresa, el trabajador requiera un cambio temporal o transitorio en su ocupación, debido a diagnósticos en su evaluación periódica ocupacional, o por evaluaciones por especialistas de la EPS o Plan de medicina prepagada, la Empresa realizará evaluación de cada caso a fin de definir su traslado temporal o definitivo a un puesto o sitio de trabajo adecuado sin desmejorar su salario ni las primas estipuladas en esta Convención. Esta misma situación opera para cuando se origine en una enfermedad profesional o accidente de trabajo.

ARTÍCULO No. 34

PLAN DE MEDICINA PREVENTIVA Y SANEAMIENTO DE LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES

La Empresa adelantará un plan de medicina preventiva entre sus trabajadores, mediante exámenes rutinarios, incluyendo vacunación y los respectivos tratamientos que se deriven como consecuencia de estos exámenes. La Empresa practicará exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso de sus trabajadores/as y le entregará copia de los mismos a los trabajadores/as. Igualmente entregará copias de los exámenes clínicos y paramédicos cuando estos sean realizados. Los planes de vacunación comprenderán a los familiares de los trabajadores debidamente inscritos que se allanen a ser vacunados en la fecha y lugar que la Empresa previamente determine.

PARÁGRAFO:

La Empresa continuará atendiendo el saneamiento del suelo, como mínimo dos (2) veces al año, en los sitios de trabajo, campamentos y casas de sus trabajadores ubicadas únicamente en Arauca, Arauquita y Tame.

CAPÍTULO VIII

PRIMAS, VACACIONES, SUBVENCIONES Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO No. 35

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

04 MAYO 2018



La Empresa pagará a los trabajadores a quienes se limita la presente Convención Colectiva la prima de antigüedad en la siguiente forma:

| AÑOS DE SERVICIO CUMPLIDO | DÍAS DE SALARIO BÁSICO |
|---------------------------|------------------------|
| De 1 a 2 | 10 |
| De 2 a 5 | 18 |
| De 5 a 10 | 28 |
| De 10 a 15 | 37 |
| De 15 a 20 | 43 |
| De 20 en adelante | 50 |

PARÁGRAFO:

Esta prima de antigüedad se pagará en la misma fecha en que se paga la prima de servicio correspondiente al mes de diciembre de cada año, y no perderá el derecho a esta prima el trabajador que habiendo laborado los siete (7) primeros meses o más del año calendario, se retire por cualquier causa.

**ARTÍCULO No. 36
PRIMA DE VACACIONES**

La Empresa reconocerá a cada uno de los trabajadores que disfrute de vacaciones, cuando haga uso de ellas, una prima que se llama de Vacaciones, por el valor equivalente a quince (15) días de salario 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 esta prima no se perderá.

**ARTÍCULO No. 37
LIQUIDACIÓN DE VACACIONES**

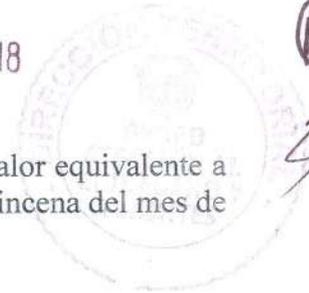
Para el pago de vacaciones de los trabajadores la liquidación se hará con el promedio de lo devengado por éstos en el año inmediatamente anterior, teniendo en cuenta todos los factores que constituyen salario, Art. 14, 17 y 24 de la Ley 50/90, o sobre el salario básico y las primas contractuales que los trabajadores estén recibiendo en la fecha que comienzan a disfrutar de sus vacaciones, según les sea más favorable.

PARÁGRAFO:

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.

**ARTÍCULO No. 38
PRIMA DE CONVENCION**

04 MAYO 2018



La Empresa pagará a sus trabajadores una Prima de Convención por un valor equivalente a catorce (14) días de salario básico. Esta prima se pagará con la primera quincena del mes de septiembre de cada año.

**ARTÍCULO No. 39
PRIMA DE NAVIDAD**

La Empresa pagará a sus trabajadores una Prima de Navidad por el valor equivalente a quince (15) días de salario básico. Esta Prima de Navidad se pagará en la misma fecha en que se paga la Prima de Servicio correspondiente al mes de diciembre de cada año.

**ARTÍCULO No. 40
SUBVENCIÓN EN REEMPLAZO DE SERVICIOS DE COMISARIATO**

La Empresa pagará a cada uno de sus trabajadores la suma de SIETE MIL CIENTO VEINTISEIS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$7.126) diarios para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS. Lo anterior, en reemplazo de los servicios de Comisariato, suma que se considera como salario para todos los efectos.

**ARTÍCULO No. 41
SUBVENCIÓN COMPENSATORIA DE LOS BENEFICIOS DE CAMPAMENTO Y CASINO**

La Empresa dará una subvención a los trabajadores a quienes se limita la presente Convención Colectiva, que laboren en Caño Limón u otros campos petrolíferos en que la Empresa tenga producción, la suma de TREINTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$35.298) diarios para el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado

04 MAYO 2018



por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS. Lo anterior para compensar los beneficios de campamento y casino de que gozan los trabajadores de otras empresas, suma que constituye salario para todos los efectos.

**ARTÍCULO No. 42
SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN**

Cuando un trabajador de la Empresa, que por disposición de ésta labore más de dos (2) horas extras sobre su jornada ordinaria, recibirá en forma gratuita una (1) comida, la cual no se considerará como salario para ningún efecto, de conformidad con el Artículo 15 de la Ley 50/90. En estos casos la Empresa facilitará los medios para que estos trabajadores puedan recibir oportunamente sus comidas.

**ARTÍCULO No. 43
PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO**

En caso de terminación del contrato, la Empresa liquidará y pagará a sus trabajadores primas y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

PARÁGRAFO:

Los trabajadores que al momento de terminación del contrato de trabajo se encuentren en incapacidad por orden del médico, tendrán derecho a que la liquidación de las prestaciones que les corresponda se haga con base al último salario devengado en el momento de empezar la incapacidad, siempre y cuando la liquidación así hecha favorezca más al trabajador.

**ARTÍCULO No. 44
PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES Y CALAMIDAD DOMÉSTICA**

- a. La Empresa concederá permiso remunerado de cinco (5) días hábiles a sus trabajadores en caso de fallecimiento de algún familiar, el cual se comprobará con posterioridad al caso presentado.

04 MAYO 2018



- b. La Empresa concederá permiso remunerado hasta de cuatro (4) días hábiles a sus trabajadores en caso de calamidad doméstica, la cual se comprobará con posterioridad al caso presentado.

PARÁGRAFO 1:

Cuando se presente cualquiera de estas situaciones fuera del lugar en que el trabajador preste sus servicios, el permiso se podrá ampliar hasta ocho (8) días. Si se trata de fallecimiento de familiar debidamente comprobado, la Empresa reconocerá los tiquetes aéreos de ida y regreso o su valor, dentro del territorio nacional.

PARÁGRAFO 2:

La Empresa otorgará a sus trabajadores un auxilio para atender los gastos ocasionados por la muerte de cada uno de los familiares del trabajador, entendiéndose como familiares los mencionados en el artículo 28 de esta Convención Colectiva de Trabajo, por la suma de CUATRO MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$4.556.000) para el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS.

Para obtener este auxilio, el trabajador deberá presentar a la Empresa los documentos necesarios para acreditar el fallecimiento.

**ARTÍCULO No. 45
PERMISO POR MATRIMONIO**

La Empresa concederá permiso remunerado de cinco (5) días hábiles al trabajador que contraiga matrimonio y podrá exigirle con posterioridad la demostración de haber contraído dicho matrimonio.

**ARTÍCULO No. 46
PERMISO POR NACIMIENTO HIJO**

La Empresa, de acuerdo con el Parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 755 de 2002, dará aplicación a esta norma, reconociendo el alcance

04 MAYO 2018



de la misma, esto es, una licencia de ocho (8) días hábiles remunerados a sus trabajadores por nacimiento de hijo, caso en el cual los trabajadores harán el trámite correspondiente ante las entidades establecidas por la ley para este propósito y darán cumplimiento de los requisitos que establece la misma. Previo al disfrute de la licencia el trabajador informará a la Empresa de la ocurrencia del hecho y dentro de los 30 días siguientes al nacimiento allegará el correspondiente registro civil.

Cuando el trabajador demuestre que no cumple los requisitos establecidos en esta disposición legal, la Empresa le reconocerá un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles. Previo al disfrute de la licencia el trabajador informará a la Empresa de la ocurrencia del hecho y dentro de los 30 días siguientes al nacimiento allegará el correspondiente registro civil.

En el caso de los trabajadores que laboran en Caño Limón y/o Caricare y que tienen su residencia fuera del Departamento de Arauca, este permiso será de ocho (8) días hábiles.

ARTÍCULO No. 47
PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO

Cuando un trabajador solicite permiso y éste le sea concedido, no perderá el derecho del día de descanso si dicho permiso no es mayor a cinco (5) días en la semana.

ARTÍCULO No. 48
AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR O PENSIONADO

La Empresa dará para el entierro de los trabajadores que fallezcan estando a su servicio, lo correspondiente a dos (2) meses de salario básico adicional al de la Ley, que pagará lo más pronto posible al cónyuge del trabajador fallecido o en defecto de éste, al familiar más cercano inscrito como tal ante la Empresa.

PARÁGRAFO:

El presente artículo es aplicable de igual manera en caso de fallecimiento de un extrabajador jubilado por la Empresa, tomándose el valor de acuerdo a lo devengado mensual por concepto de pensión.

ARTÍCULO No. 49
TRASLADO DEL TRABAJADOR FALLECIDO O PENSIONADO FALLECIDO

Cuando un trabajador fallezca fuera del lugar de su trabajo, la Empresa, a su costo trasladará el cadáver al lugar a donde el trabajador fallecido tuviere registrada su residencia en la Empresa o al lugar que conjuntamente acuerden el Sindicato y la Empresa.

PARÁGRAFO:

De igual manera se procederá cuando se trate de un Pensionado de la Empresa.

04 MAYO 2018



ARTÍCULO No. 50
PAGO DE SEGURO DE VIDA

La Empresa pagará el seguro de vida que corresponde, a los familiares o beneficiarios del trabajador que fallezca estando a su servicio, dentro de los diez (10) días hábiles subsiguientes a la fecha en que queden satisfechos los requisitos y cumplidos los plazos de que tratan los Artículos 294, 295 y concordantes del C.S.T.

ARTÍCULO No. 51
ACCIDENTE DE TRABAJO

A más de las normas legales que establece la legislación laboral colombiana sobre accidentes de carácter laboral o industrial, la Empresa reconocerá como accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Igualmente, 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, se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función a cualquier hora del día.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo aquel que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

En caso de accidente de trabajo, la Empresa dará pronto cumplimiento a lo ordenado por la Ley.

ARTÍCULO No. 52
FECHA PARA 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 anterior. El pago para los trabajadores que no se encuentren en su sitio de labores en el momento de efectuarse éste, se hará por el sistema actualmente aplicado para el pago.

04 MAYO 2018,



**CAPÍTULO IX
TRANSPORTES**

**ARTÍCULO No. 53
TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN POR TIEMPO DE VIAJE REDONDO**

La Empresa, en vehículos que reúnan condiciones de comodidad y seguridad, transportará al trabajo y viceversa, a todos los trabajadores que laboren para aquella, sin costo alguno para estos, en sus vehículos o en aquellos que ella contrate para el transporte de sus trabajadores a quienes les reconocerá la remuneración por tiempo de viaje redondo, de acuerdo a las siguientes rutas:

| | |
|--|----------------------------------|
| Arauca - Cano Limón – Arauca | 2 horas de Salario Básico diario |
| Arauquita - Cano Limón - Arauquita | 2 horas de Salario Básico diario |
| Tame - Caricare – Tame | 2 horas de Salario Básico diario |
| Pueblo Nuevo - Caricare - Pueblo Nuevo | 1 hora de Salario Básico diario |
| Panamá de Arauca-Caricare-Panamá de Arauca | 1 hora de Salario Básico diario |

PARÁGRAFO:

Cuando la Empresa establezca otros campos distintos a los enunciados en este artículo, convendrá con el Sindicato cuál es la remuneración adecuada por el tiempo de viaje, partiendo de la base de que ésta no podrá ser inferior a una (1) hora.

**ARTÍCULO No. 54
RECONOCIMIENTO EN DINERO POR GASTOS DE TRANSPORTE EN DESCANSOS**

Al personal de la Empresa que labora en el departamento de Arauca y tenga su residencia familiar en municipios diferentes a Arauca, Arauquita, Bogotá o Bucaramanga, la Empresa les reconocerá por concepto de gastos de transporte en sus descansos, la suma de CIENTO TREINTA Y CINCO MIL QUINIENTOS VEINTICINCO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$135.525) mensuales para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de

04 MAYO 2018

enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS.

También se reconocerá este auxilio a quienes tengan su domicilio familiar en Bogotá y Bucaramanga cuando no sean usuarios del cupo en vuelo chárter por itinerario.

ARTÍCULO No. 55 **TRANSPORTE EN CASO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA**

Cuando se presente una calamidad doméstica en la residencia de un trabajador y éste se encuentre ausente por razones de trabajo, o permiso sindical, la Empresa le proporcionará transporte aéreo o terrestre dentro del territorio nacional.

CAPÍTULO X **PLAN DE VIVIENDA**

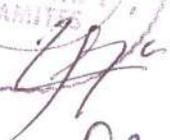
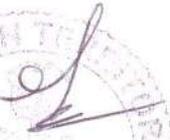
ARTÍCULO No. 56 **FONDO DE VIVIENDA, REQUISITOS PARA PRÉSTAMOS**

El Fondo Rotatorio de Vivienda aquí pactado está constituido, al 28 de febrero de 2018, por un monto total de TRES MIL DOS MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$3.002.785.850). Este fondo se alimentará con los rendimientos financieros, los intereses de los préstamos y la recuperación de cartera. Este Fondo Rotatorio se destinará para préstamos a sus trabajadores con el fin de adquirir, construir, mejorar, cambiar o liberar hipoteca de vivienda. Los montos máximos del préstamo individual para cada trabajador serán de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$150.000.000) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más TRES (3.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más TRES (3.0) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más TRES (3.0) PUNTOS.

La Empresa concederá préstamo de vivienda por segunda vez, para compra, o para cancelación de hipoteca a acreedores diferentes a la Empresa; ya sea que el primer préstamo hubiese sido otorgado por la Empresa como beneficio convencional o extraconvencional. Este segundo préstamo se otorgará a quien hubiere terminado de pagar el primer préstamo.

04 MAYO 2018

DIRECCIÓN TÉCNICA
ASISTENTE SOCIAL
SALUD OCUPACIONAL
RISGO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL



La Empresa concederá préstamo de vivienda por tercera vez, para compra, o para cancelación de hipoteca a acreedores diferentes a la Empresa; ya sea que el primer o segundo préstamo hubiesen sido otorgados por la Empresa como beneficio convencional o extraconvencional. Este tercer préstamo se otorgará a quien hubiere terminado de pagar el segundo préstamo.

El trabajador pagará cuotas mensuales equivalentes al DIEZ POR CIENTO (10%) de su salario básico. Así mismo, garantizará con hipoteca de primer grado sobre el respectivo inmueble la deuda correspondiente. La Empresa aceptará hipoteca de segundo grado cuando el valor garantizado por la hipoteca de primer grado más el valor garantizado por la hipoteca de segundo grado no sobrepase el OCHENTA POR CIENTO (80%) del valor comercial del inmueble.

Los préstamos mencionados en este artículo causarán intereses del TRES POR CIENTO (3%) anual, que quedarán elevados al SEIS PUNTO CINCO POR CIENTO (6.5%) anual en caso de retiro del trabajador, sea cual fuere la causa de terminación de su contrato de trabajo.

PARÁGRAFO:

El Comité de Vivienda existente está compuesto por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato, quienes poseen la facultad de actualizar la reglamentación para la adjudicación de los préstamos.



CAPÍTULO XI SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTÍCULO No. 57 POLÍTICAS SOBRE SALUD OCUPACIONAL, AMBIENTE, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y RIESGO DE PROCESO.



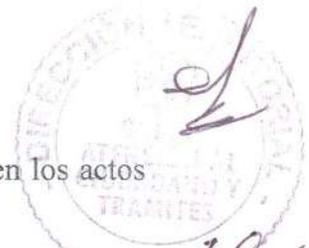
La Empresa mantendrá un sistema administrativo que provea los requerimientos necesarios para el manejo y mejoramiento continuo de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene, y seguridad industrial, gestión ambiental, estándares y procedimientos en esta materia.

Occidental de Colombia, LLC., identificará, evaluará y minimizará, hasta niveles técnica y económicamente viables los riesgos que tengan la potencialidad de afectar la salud e integridad de los empleados respetando las leyes colombianas y las normas internacionales vigentes en este tópico.

El programa de salud y seguridad ocupacional implementado en la Empresa, incluirá los programas de ergonomía, higiene industrial, y vigilancia epidemiológica siguiendo los parámetros establecidos en la legislación de salud y seguridad ocupacional colombianos.

La Empresa observará de acuerdo a sus políticas y la legislación colombiana la protección del medio ambiente, la obtención de permisos ambientales, de licencias y el seguimiento a

04 MAYO 2018



los requerimientos realizados por las autoridades correspondientes contenidos en los actos administrativos y acometerá los trabajos y/o actividades que éstas recomienden.

La alta gerencia tiene el compromiso con el establecimiento de un lugar de trabajo seguro y sano, con la integración de la seguridad y la salud en todas las actividades del lugar de trabajo, donde los empleados igualmente tienen la responsabilidad de cuidar su integridad física y de mantener el lugar de trabajo seguro para el desarrollo de cualquier actividad laboral.

Los empleados, contratistas y subcontratistas de Occidental de Colombia, LLC., deberán cumplir con las políticas, estándares, procedimientos, guías, normas y manuales que emita la Empresa, y participar en los entrenamientos establecidos.

Las empresas contratistas y subcontratistas serán responsables por la ejecución de los exámenes médicos (ingreso, periódicos, retiro y reubicación) y el cumplimiento de los programas de medicina preventiva y del trabajo y garantizará la participación de sus trabajadores en los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

La Empresa desarrollará una alta y eficiente política de Seguridad Industrial, que garantice la integridad física del trabajador previniendo el mayor número de riesgos que puedan 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.

**ARTÍCULO No. 58
COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL**

La Empresa y el Sindicato colaborarán en el cumplimiento de las normas y reglas de seguridad industrial. Todas las sugerencias de su personal en este sentido serán oídas inmediatamente por los jefes o superiores de las respectivas zonas de trabajo. La Empresa tendrá a disposición de todo su personal para uso obligatorio todos los elementos de seguridad industrial que exija la técnica moderna sobre la materia.

PARÁGRAFO:

Para fines de esta política funcionará el Comité de Salud Ocupacional, donde el Sindicato tendrá sus representantes o delegados, que tomarán parte en las decisiones que se produzcan. Las reuniones del comité se harán mensualmente para lo cual se autorizará el día a los miembros por parte del Sindicato para asistir a éstas.

**ARTÍCULO No. 59
PRIMEROS AUXILIOS**

La Empresa prestará los servicios de primeros auxilios y mantendrá los servicios de enfermería permanente en sus instalaciones, con personal capacitado y requerido para cualquier clase de accidente.

04 MAYO 2018



**ARTÍCULO No. 60
AGASAJO POR SEGURIDAD INDUSTRIAL**

Cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva la Empresa ofrecerá una comida al personal de Caño Limón cuando no se hayan registrado accidentes con pérdida de tiempo. En dicho agasajo se repartirán algunos diplomas y premios alusivos al acto, los cuales serán fijados por el Comité de Seguridad Industrial.

PARÁGRAFO:

A cada trabajador se le llevará un récord de seguridad individual. Se harán acreedores a un premio representado en diploma o algún objeto fijado por el Comité de Seguridad Industrial a aquellos trabajadores que hayan laborado un año sin sufrir accidentes.

**ARTÍCULO No. 61
DOTACIÓN DE TRABAJO**

La Empresa proveerá a cada trabajador con cuatro (4) pantalones, cuatro (4) camisas y cuatro (4) pares de botas de seguridad de acuerdo con el oficio desempeñado por el trabajador y un (1) impermeable y un (1) par de botas pantaneras durante el año; de igual manera seguirá suministrando al personal como hasta ahora lo ha hecho, los elementos indispensables de seguridad tales como guantes, gafas, cascos y demás elementos que sean indispensables.

PARÁGRAFO:

Al personal de mecánicos y al personal de la cuadrilla de limpieza interna de tubería se les suministrarán cinco (5) pantalones y cinco (5) camisas durante cada año.

**CAPÍTULO XII
AUXILIOS EDUCACIONALES**

**ARTÍCULO No. 62
AUXILIO EDUCATIVO**

La Empresa dará a sus trabajadores el siguiente auxilio educativo para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva:

| NIVEL | PRIMER AÑO |
|----------------------|--------------|
| Pre-escolar/primaria | \$ 2.191.228 |
| Secundaria | \$ 3.882.269 |
| Educación Especial | \$ 5.045.191 |
| Carreras Intermedias | \$ 2.724.403 |

04 MAYO 2018

Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, estos auxilios educativos se incrementarán en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VENTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, estos auxilios se incrementarán en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, estos auxilios se incrementarán en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS.

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. Igualmente, aquella que se ofrece a niños calificados con un coeficiente intelectual alto por instituciones especializadas y reconocidas por el Gobierno para tal fin. Por Carreras Profesionales Intermedias se entiende aquellas que se adelantan en instituciones autorizadas oficialmente, exigen como requisito el bachillerato y tienen duración entre dos (2) y cinco (5) años.

Se concederán como máximo cuatro (4) auxilios por empleado y podrán ser beneficiarios el trabajador, la esposa o compañera permanente inscrita, los hijos legítimos, reconocidos y adoptivos que dependan económicamente del trabajador. Para el caso de los hijos, este auxilio será reconocido a los menores de 28 años. En el caso de educación preescolar, primaria, secundaria y educación especial este auxilio se pagará al inicio del año escolar, previa demostración de las certificaciones que acrediten la escolaridad. En la educación preescolar estos auxilios se reconocerán siempre y cuando los hijos tengan un mínimo de tres (3) años cumplidos al inicio del correspondiente año escolar. El trabajador podrá hacer uso de estos auxilios para estudios de especialización profesional o maestría para sus hijos menores de 28 años, entendiéndose por tales los legítimos, reconocidos y adoptivos que dependan económicamente del trabajador. Cada uno de los hijos del trabajador tendrá derecho a un único auxilio para especialización o para maestría (sólo una de las dos). El trabajador/a igualmente será beneficiario del auxilio para especialización o maestría por una sola vez y siempre que cuente con cupo disponible dentro de los cuatro (4) auxilios otorgados por la Empresa en este artículo convencional, y no se afecte la jornada laboral ordinaria del trabajador.

El auxilio para carreras profesionales intermedias se pagará al inicio del respectivo semestre o año académico, según el caso, previa demostración de los certificados que acrediten el nivel de estudios en cada caso.

Carreras Profesionales Completas:

04 MAYO 2018

Por carreras profesionales completas se entiende aquellas que se adelantan en instituciones autorizadas oficialmente, exigen como requisito el bachillerato y tienen duración de cuatro (4) años o más.

La Empresa dará a sus trabajadores un auxilio educativo para matrícula de Carreras Profesionales Completas equivalente al 100% de su valor, con un tope máximo de SEIS MILLONES SEISCIENTOS DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$6.602.852). El trabajador podrá usar hasta el 40% de este auxilio para textos, útiles, material de estudio y demás gastos en que incurra, sin que deba entregar soporte a la Empresa distinto al de la constancia de la matrícula como se explica en el siguiente párrafo.

Este auxilio se pagará al inicio del respectivo semestre o año académico, según el caso y tendrá como requisito, la presentación por parte del empleado, del original de la liquidación de la matrícula expedida por la universidad, o de cualquier otro documento válido con las mismas características expedido por dichas instituciones, en donde se especifique con claridad el costo puntual de la matrícula y el nivel de estudios. Será obligación del trabajador presentar a la Empresa, en los 30 días siguientes a la fecha de recibo del auxilio, el comprobante original de pago de la matrícula expedido por la universidad. En caso de que el trabajador incumpla este compromiso, la Empresa descontará del salario del trabajador o de cualquier otro concepto, el valor total entregado para matrícula, textos, útiles, material de estudio y demás gastos.

Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, el auxilio educativo para matrícula de Carreras Profesionales Completas se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS.

Estudios de Especialización Profesional o Maestría:

Se entienden por estudios de especialización profesional o maestría aquellos que se adelantan en instituciones autorizadas oficialmente, que se desarrollan con posterioridad a estudios de pregrado y exigen haber obtenido previamente el título correspondiente, posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias y no tienen una duración inferior a un (1) año ni superior a dos (2). Para efectos de este artículo ni los diplomados, ni los doctorados, ni ningún otro estudio de posgrado se entienden como especialización o maestría.

04 MAYO 2018

La Empresa reconocerá este auxilio a los hijos de los trabajadores menores de 28 años que se encuentren cursando octavo, noveno o decimo semestre de carreras profesionales y la universidad les autorice expresamente, que pueden iniciar su especialización o maestría de manera simultánea con la carrera de pregrado.

La Empresa dará a los trabajadores un auxilio educativo para matrícula de estudios de especialización profesional o maestría de sus hijos equivalente al 100% de su valor, con un tope máximo de SIETE MILLONES VEINTE MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$7.020.758) por semestre. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS.

Este auxilio se pagará al inicio del semestre respectivo o año académico, o según el caso y tendrá como requisito, la presentación por parte del empleado, del original de la liquidación de la matrícula expedida por la universidad, o de cualquier otro documento válido con las mismas características expedido por dichas instituciones, en donde se especifique con claridad el costo puntual de la matrícula, el nivel de estudios y su duración. Será obligación del trabajador presentar a la Empresa, en los 30 días siguientes a la fecha de recibo del auxilio, el comprobante original de pago de la matrícula expedido por la universidad. En caso de que el trabajador incumpla este compromiso, la Empresa descontará del salario del trabajador o de cualquier otro concepto, el valor total entregado.

Para los casos en que la universidad exija el pago anticipado de más de un (1) año del costo de la especialización o maestría, el trabajador deberá entregar la certificación de finalización de estudios del hijo beneficiario, a más tardar dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del ciclo académico cancelado. En caso de que el trabajador incumpla este compromiso, la Empresa descontará del salario o la liquidación final del trabajador, el valor total entregado o la parte proporcional académica no cursada. Si el hijo beneficiario reactiva los estudios ya iniciados, el trabajador conservará el derecho de que se le reintegren las sumas descontadas.

PARÁGRAFO 1:

Cuando el beneficiario de este auxilio se encuentre cursando carreras intermedias o carreras profesionales y por cualquier causa o razón, decida suspender sus estudios y cambiar de carrera, la Empresa le autorizará y le concederá este auxilio, como máximo en dos (2)

04 MAYO 2018



oportunidades, salvo que dicha suspensión se origine por caso fortuito o fuerza mayor comprobada ante la Empresa.

PARÁGRAFO 2:

Al momento de fallecer uno de los trabajadores beneficiados con este auxilio, éste se concederá hasta la terminación del respectivo año lectivo.

PARÁGRAFO 3:

La Empresa auxiliará al Sindicato con la suma de QUINCE MILLONES DIECISIETE MIL NOVECIENTOS CUATRO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$15.017.904) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, dicha suma se entregará dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la misma. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS. Estos auxilios se girarán al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Este auxilio será destinado al otorgamiento de subsidios para los beneficiarios de los trabajadores que adelanten estudios en los programas educativos del Centro de Educación de la USO en Arauca o para actualizaciones de su software o reposición de sus equipos que redunden en la calidad de la formación. Dicho programa será administrado directamente por la organización sindical, la cual presentará las respectivas constancias de adjudicación a la Empresa.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

Los trabajadores que a la fecha de firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo estén haciendo uso de los cinco (5) auxilios, continuarán con este beneficio, hasta que uno cualquiera de sus beneficiarios del auxilio educativo, culmine el nivel de estudios respectivo que se encuentre cursando. A partir de ese momento el trabajador solo será beneficiario de los cuatro (4) auxilios educativos aquí pactados.

**CAPÍTULO XIII
ACCIÓN CULTURAL Y DEPORTIVA**

04 MAYO 2018



ARTÍCULO No. 63
AUXILIO PARA FINES CULTURALES Y DEPORTIVOS

La Empresa dará al Sindicato, para fines culturales y deportivos, la suma de VEINTISIETE MILLONES SETECIENTOS TRECE MIL CUATROCIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$27.713.400) para el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS. Este auxilio será girado al Sindicato dentro de los dos (2) meses siguientes al vencimiento de cada año de vigencia de la Convención Colectiva aquí pactada.

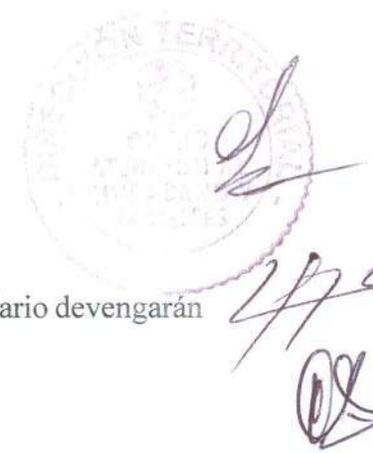
CAPÍTULO XIV
ESCALAFÓN, SALARIOS Y ASCENSOS

ARTÍCULO No. 64
ESCALAFÓN

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, regirá el escalafón que comprende la clasificación impersonal de los trabajos y labores del personal de Rol Diario, con su correspondiente descripción de funciones de la siguiente manera:

- 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.

04 MAYO 2018



ARTÍCULO No. 65
SALARIOS

A partir de la vigencia de esta Convención Colectiva los trabajadores de rol diario devengarán los siguientes salarios:

GRUPO/CLASIFICACIÓN SALARIO BÁSICO PRIMER AÑO

GRUPO IV \$ 138.112

- Electricista I
- Mecánico I
- Instrumentista I
- Operador Técnico
- Soldador I
- Latonero I

GRUPO III \$ 122.001

- Electricista II
- Mecánico II
- Instrumentista II
- Mecánico Automotriz I
- Latonero II
- Operador A

GRUPO II \$ 107.903

- Electricista III
- Mecánico III
- Instrumentista III
- Mecánico Automotriz II
- Operador B

GRUPO I \$ 95.786

- Electricista IV
- Mecánico IV
- Instrumentista IV
- Operador C

Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al

04 MAYO 2018



Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del periodo comprendido entre el primero (1º) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS.

PARÁGRAFO:

El trabajador que después de ocho (8) años de laborar en la Empresa y lleve más de dos (2) años en el tope del escalafón, recibirá un 2% adicional de aumento salarial cada dos (2) años hasta un límite máximo del 20%.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

El reconocimiento del incremento adicional del 16% al 18% y del 18% al 20% se hará así:

- a. Para aquellos trabajadores que al primero (1º) de Marzo de 2018 llevaran dos años o más en el tope del 16%, se les otorgará un incremento del 2% adicional al salario. Este incremento se pagará a partir del primero (1º) de Marzo de 2018.
- b. Para tener derecho a recibir el incremento tope del 20%, es necesario que los trabajadores tengan dos (2) años de estar recibiendo el incremento del 18%.

ARTÍCULO No. 66

APRENDICES DEL SENA

Quando se trate de aprendices de cargos que figuren en el escalafón de que trata el Artículo 74 de esta Convención Colectiva o asimilables a éstos, devengarán los siguientes salarios: para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva la suma de VEINTISEIS MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$26.942,00). Para el segundo año, la Empresa reajustará este salario, en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional certificado por el DANE, correspondiente al período comprendido entre el 1 de septiembre de 2002 y el 31 de agosto de 2003, más 0.6.

Adicionalmente la Compañía dará a los aprendices del Sena, las siguientes subvenciones:

- a. Una subvención en reemplazo de servicios de comisariato pactada en el Artículo 49 de la presente Convención Colectiva.
- b. Una subvención compensatoria de los beneficios de campamento y casino pactada en el Artículo 50 de la presente Convención Colectiva, durante la etapa productiva, siempre y cuando laboren en el campo petrolífero de producción de Caño Limón.
- c. Una subvención de arrendamiento por la suma de CINCO MIL SETECIENTOS VEINTIÚN PESOS MONEDA CORRIENTE (\$5.721,00) diarios para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva. Para el segundo año, esta subvención se incrementará en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, correspondiente al período comprendido entre el 1 de septiembre de 2002 y el 31 de agosto de 2003, más 0.6. Esta subvención, se pagará durante la etapa lectiva cuando el lugar de residencia del aprendiz, sea diferente de aquél donde éste cursa sus estudios. La misma subvención se reconocerá al aprendiz en la etapa

04 MAYO 2018



productiva, siempre y cuando labore en el campo petrolífero de producción de Caño Limón y su residencia familiar sea diferente a los Municipios de Arauca, Arauquita o a cualquier otra localidad en la cual la Empresa tenga establecido o establezca transporte diario.

PARÁGRAFO 1:

La Empresa reconocerá a los aprendices del SENA que ingresen a ésta, con contrato de trabajo a término indefinido, el tiempo de aprendizaje para todos los efectos.

PARÁGRAFO 2:

Los aprendices del Sena no harán reemplazos de cargos desempeñados por trabajadores previstos en el escalafón.

ARTÍCULO No. 67

PREFERENCIA POR HIJOS DE TRABAJADORES PARA CONTRATAR APRENDICES O ESTUDIANTES EN PRÁCTICA DE VACACIONES

En caso 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 No. 68
ASCENSOS

Cuando la Empresa tenga vacantes o creare cargos nuevos dentro del escalafón puesto en vigencia, llenará estas vacantes con trabajadores que estén a su servicio y que se hallen capacitados para desempeñar el nuevo cargo tomándose de los grupos de categorías inferiores.

ARTÍCULO No. 69

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 tres (3) meses el trabajador continúa en el nuevo cargo, el ascenso se considerará definitivo, salvo que el trabajador sustituido se encontrare en ascenso temporal o ausente por enfermedad, licencia, comisión, vacaciones o suspensión.

Las vacantes temporales o definitivas que se presenten en rol diario de la Empresa, serán cubiertas por un nuevo trabajador de rol diario.

Es claro que la decisión de llenar las vacantes ocasionadas por terminación de contratos de trabajo del personal de rol diario, será potestativa de la Empresa.

04 MAYO 2018



CAPÍTULO XV TRABAJADORES DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS DE LA EMPRESA

De conformidad con lo enunciado en el Art. 1 de esta Convención Colectiva, Occidental de Colombia, LLC., se obliga a imponerle a todas las empresas Contratistas y Subcontratistas que ejecuten trabajos propios y directos y las definidas en este capítulo para Occidental de Colombia, LLC. en las dependencias que ésta tenga o tuviere en el país, el cumplimiento de las siguientes disposiciones convencionales de contenido eminentemente normativo en las relaciones obrero-patronales de éstos con los trabajadores.

ARTÍCULO No. 70 DERECHOS DE AFILIACIÓN AL SINDICATO

Los Contratistas o Subcontratistas conforme a las disposiciones legales respetarán el derecho de afiliación al Sindicato 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 el Sindicato.

PARÁGRAFO 1:

Las empresas contratistas y subcontratistas descontarán de los salarios de los trabajadores sindicalizados el valor de 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 benefician de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las empresas contratistas y subcontratistas descontarán de los salarios de los mismos el valor de las cuotas que establezca la legislación laboral colombiana. Igualmente, descontarán a sus trabajadores, el valor de las multas impuestas por el Sindicato en cumplimiento de las normas estatutarias vigentes, previa autorización escrita del trabajador sancionado en cada caso en particular.

PARÁGRAFO 2:

Las empresas contratistas y subcontratistas consignarán directamente el valor de dichos aportes, incluido el contemplado en el artículo 72 de la presente Convención Colectiva en las cuentas que para tal efecto informe la tesorería del Sindicato. Las empresas contratistas y subcontratistas deberán acompañar al pago de los aportes, la relación de los trabajadores afiliados y/o beneficiarios de esta Convención a quienes se les hace la deducción, su identificación, el cargo que desempeña y su grupo salarial.

ARTÍCULO No. 71 PERMISO PARA ASAMBLEAS GENERALES ORDINARIAS DEL SINDICATO

Los Contratistas y Subcontratistas concederán permiso para que sus trabajadores afiliados al Sindicato que laboren en jornada ordinaria diurna y no por turnos, salgan a las tres (3) p.m. por tres (3) días al año, con el fin de asistir a reuniones de Asambleas Generales Ordinarias

04 MAYO 2018



del Sindicato. Los Contratistas y Subcontratistas, por razones de fuerza mayor o necesidades operativas, se reservan la facultad de no otorgar algunos de estos permisos.

El Sindicato comunicará a Los Contratistas y Subcontratistas su solicitud con una anticipación de cuatro (4) días a la celebración de dichas Asambleas.

ARTICULO No. 72
DESCUENTO POR AUMENTO DE SALARIO

Los contratistas y subcontratistas deducirán a sus trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el equivalente a un (1) día de salario básico por cada año de vigencia de la Convención y lo pondrán a disposición del Sindicato.

ARTÍCULO No. 73
GARANTÍA CONTRACTUAL

Los contratistas y subcontratistas entregarán a sus trabajadores al momento de la firma del contrato copia respectiva del mismo debidamente diligenciado.

De igual manera las empresas contratistas y subcontratistas al momento de hacer los pagos de salarios conforme al Artículo 90 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, entregarán a cada trabajador el comprobante de pago correspondiente a cada quincena, con indicación precisa de los conceptos cancelados, pagados, retenidos o descontados.

ARTÍCULO No. 74
SERVICIOS MÉDICOS PARA EL TRABAJADOR

Los Contratistas y Subcontratistas garantizarán a sus trabajadores/as los servicios médicos integrales previstos en la Ley, procurando con ellos el mejor estado de salud para sus trabajadores/as. Cuando las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral a la cual se encuentre afiliado el trabajador/a, consideren que se trata de casos complicados, y ordenen la realización de tratamientos o exámenes médicos que no pueden ser atendidos por su nivel de complejidad en el departamento de Arauca, el contratista o subcontratista dará el permiso al empleado conforme a la determinación médica a otra ciudad y centro asistencial que considere más adecuado, dentro de la cobertura que le ofrezcan las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral en que se encuentre afiliado el trabajador/a, de tal forma que le ofrezca las mayores garantías para su mejor recuperación.

PARÁGRAFO:

Por servicios médicos se entiende: quirúrgicos, hospitalarios, drogas, ginecológicos, maternidad, exámenes de laboratorio, Rayos X, dotación de aparatos ortopédicos, odontológicos y en fin, todo el servicio tendiente a la completa curación o alivio del enfermo de acuerdo con los descuentos previstos en la Ley vigente.

04 MAYO 2018



ARTÍCULO No. 75

PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICOS PARA CONSULTA O TRATAMIENTO MÉDICO

Cuando las entidades del Sistema de Seguridad Integral a la cual se encuentre afiliado el trabajador/a, consideren que éste/a deba salir de su lugar de trabajo para consulta o tratamiento médico, por tratarse de casos complicados que por su nivel de complejidad no pueden ser atendidos en el departamento de Arauca, el contratista o subcontratista le reconocerá al trabajador los salarios y viáticos, así como el valor del pasaje de ida y regreso por concepto de transporte, a la ciudad y centro asistencial a que hubiere sido remitido o trasladado el trabajador/a para su tratamiento médico, dentro del alcance y cobertura del Sistema de Seguridad Social Integral al que se encuentre afiliado el trabajador/a que le ofrezca las mayores garantías para su mejor recuperación.

[Handwritten signature]

Para este mismo efecto, los trabajadores que por razón del nivel de la consulta o complejidad del tratamiento médico no puedan ser atendidos en sus municipios de residencia y sean remitidos para este fin a otro municipio del departamento de Arauca, el contratista o subcontratista le reconocerá al trabajador los salarios, así como el valor del pasaje de ida y regreso por concepto de transporte.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Cuando por inconvenientes de transporte o diligencias relacionadas con la consulta médica el trabajador no pueda regresar a su sede el mismo día, los Contratistas o Subcontratistas le reconocerán los viáticos convencionales establecidos.

[Handwritten signature]

En la medida en que las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales) asumen por ley, los costos de transporte, alojamiento, alimentación o cualquier otra asistencia en especie para los tratamientos a su cargo, los viáticos a los que hace referencia el presente artículo se pagarán al trabajador al 50% de su valor.

PARÁGRAFO:

Es entendido que los viáticos de que trata este párrafo solamente se pagarán cuando el trabajador se traslade para consulta médica sin hallarse hospitalizado y fuera del lugar de residencia de sus familiares registrada como tal ante su respectivo Patrono.

[Handwritten signature]

El valor de los viáticos se dará al trabajador a más tardar un día antes de la fecha de su salida.

ARTÍCULO No. 76

TRASLADO TEMPORAL POR ENFERMEDAD

Cuando por concepto del servicio médico establecido para los Contratistas o Subcontratistas el trabajador requiera un cambio temporal o transitorio en su ocupación, los Contratistas o Subcontratistas lo trasladarán a un puesto o sitio adecuado sin desmejorar su salario ni la prima compensatoria establecida en el Capítulo XV de esta Convención Colectiva.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

04 MAYO 2018



ARTÍCULO No. 77

PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO

En caso de terminación del Contrato, los Contratistas o Subcontratistas liquidarán y pagarán a sus trabajadores primas legales y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

PARÁGRAFO:

Los trabajadores que al momento de terminación del Contrato de Trabajo se encuentren en incapacidad por orden del servicio médico vigente para los Contratistas o Subcontratistas, tendrán derecho a que la liquidación de las prestaciones que les corresponda se haga con base al último salario devengado en el momento de empezar la incapacidad, siempre y cuando la liquidación así hecha favorezca más al trabajador.

ARTÍCULO No. 78

PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO

Cuando un trabajador al servicio de Contratistas o Subcontratistas solicite permiso y éste le sea concedido, no perderá el derecho del día de descanso si dicho permiso no es mayor a cinco (5) días en la semana.

ARTÍCULO No. 79

AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

Los Contratistas o Subcontratistas darán para el entierro de los trabajadores que fallezcan estando a su servicio y ejecutando obras en beneficio de Occidental de Colombia, LLC., lo correspondiente a tres (3) meses de salario básico adicional al de la Ley, que pagará lo más pronto posible al cónyuge del trabajador fallecido o en defecto de éste, al familiar más cercano inscrito como tal ante los Contratistas o Subcontratistas.

ARTÍCULO No. 80

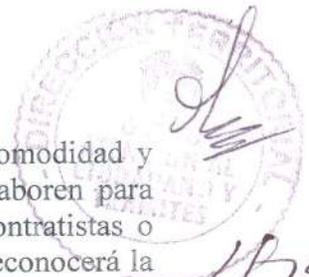
TRASLADO DE TRABAJADOR FALLECIDO

Cuando un trabajador al servicio de Contratistas o Subcontratistas fallezca fuera del lugar de su trabajo, los Contratistas o Subcontratistas, a su costo, trasladarán el cadáver al lugar a donde el trabajador fallecido tuviere registrada su residencia o al lugar que conjuntamente acuerden el Sindicato y la empresa contratista o subcontratista.

ARTÍCULO No. 81

TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN POR TIEMPO DE VIAJE REDONDO

04 MAYO 2018



Los contratistas y subcontratistas, en vehículos que reúnan condiciones de comodidad y seguridad, transportará al trabajo y viceversa, a todos los trabajadores que laboren para aquellos, sin costo alguno para estos, en sus vehículos o en los que los Contratistas o Subcontratistas contraten para el transporte de sus trabajadores a quienes les reconocerá la remuneración por tiempo de viaje redondo, de acuerdo a las siguientes rutas:

| | |
|--|------------------------------------|
| Arauca - Cano Limón – Arauca | 2 horas de salario básico diario |
| Araucuita - Cano Limón – Araucuita | 2 horas de salario básico diario |
| Arauca – Caricare – Arauca | 2.5 horas de salario básico diario |
| Tame - Caricare – Tame | 2 horas de salario básico diario |
| Pueblo Nuevo - Caricare - Pueblo Nuevo | 1 hora de salario básico diario |
| Panamá de Arauca- Caricare -Panamá de Arauca | 1 hora de salario básico diario |
| Arauca – Isla Chipiron – Arauca | 2.5 horas de salario básico diario |

Handwritten signatures and initials on the right margin.

PARÁGRAFO 1:

Cuando la Empresa establezca otros campos petrolíferos en producción distintos a los enunciados en este artículo, convendrá con el Sindicato cuál es la remuneración adecuada por el tiempo de viaje, partiendo de la base de que ésta no podrá ser inferior a una (1) hora.

Handwritten signature on the left margin.

PARÁGRAFO 2:

Las empresas contratistas y subcontratistas tendrán la obligación de informar de manera oficial a sus trabajadores los lugares donde éstos tomarán el transporte desde y hacia sus sitios de trabajo. Cualquier cambio en las rutas u horarios deberá ser informado oportunamente a los trabajadores.

PARÁGRAFO 3:

Para la ruta Arauca – Isla Chipiron – Arauca, el reconocimiento de 2.5 horas de salario básico aplicará únicamente para los trabajadores de contratistas o subcontratistas cuya actividad diaria deba ejecutarse exclusivamente y durante toda su jornada en Isla Chipiron en servicios de Workover (WO), Well-Services (WS) y Perforación.

Handwritten signature on the right margin.

**ARTÍCULO No. 82
PRIMEROS AUXILIOS**

Los Contratistas o Subcontratistas están obligados a prestar los servicios de primeros auxilios a sus trabajadores.

Handwritten signature on the right margin.

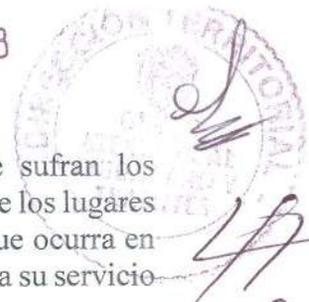
**ARTÍCULO No. 83
ACCIDENTE DE TRABAJO**

A más de las normas legales establecidas en la legislación laboral colombiana sobre accidentes de carácter laboral o industrial, las empresas contratistas y subcontratistas reconocerán como accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the right margin.

04 MAYO 2018



funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Igualmente, 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 las empresas contratistas o subcontratistas conducidos por choferes a su servicio o a sus órdenes o en vehículos contratados por éstas.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo aquel que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

En caso de accidente de trabajo, los contratistas y subcontratistas darán pronto cumplimiento a lo ordenado por la Ley.

**ARTICULO No. 84
SALUD OCUPACIONAL**

Las empresas Contratistas y Subcontratistas darán cumplimiento en forma permanente a los programas de salud ocupacional, debiendo generar la planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en su sitio de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Las empresas contratistas y subcontratistas practicarán exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso de sus trabajadores/as y le entregará copia de los mismos a los trabajadores/as. Igualmente entregará copias de los exámenes clínicos y paramédicos cuando éstos sean realizados.

**ARTÍCULO No. 85
DOTACIÓN DE TRABAJO**

Los Contratistas o Subcontratistas deberán suministrar cada tres (3) meses, en forma gratuita, un (1) par de botas de seguridad y un (1) vestido de labor a todos sus trabajadores, como mínimo dará una (1) dotación al iniciarse la actividad contratada, además suministrará un (1) impermeable y botas de caucho como dotación de invierno.

De las cuatro (4) dotaciones pactadas en este artículo, dos (2) de ellas se entregarán al inicio de la labor, siempre que el trabajador hubiese sido contratado al menos por tres (3) meses continuos de labores.

04 MAYO 2018



Las empresas contratistas y subcontratistas suministrarán a sus trabajadores, los elementos de seguridad tales como guantes, gafas, cascos y demás elementos de protección que sean indispensables según la labor.

PARÁGRAFO:

La dotación aquí señalada será entregada de acuerdo a la talla que corresponde a cada uno de los trabajadores y de acuerdo al oficio que cada uno desempeñe. Los Contratistas y Subcontratistas deberán tomar como referencia la calidad de la dotación suministrada por Occidental de Colombia, LLC., a sus trabajadores.

ARTÍCULO No. 86

PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TUPNO DE TRABAJO

Cuando por conveniencia de los Contratistas o Subcontratistas un trabajador que asista al lugar de trabajo para iniciar su turno correspondiente, fuere devuelto y se le asignare otra jornada diferente, aquéllos le reconocerán cuatro (4) horas de salario como tiempo extra.

PARÁGRAFO:

Cuando un trabajador haya adquirido el derecho a descanso dominical, si no lo puede gozar por disposición de los Contratistas o Subcontratistas, siempre conservará este derecho que le será reconocido mediante un descanso compensatorio o bien su valor de acuerdo a la Ley.

ARTÍCULO No. 87

PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DÍA FESTIVO

Cuando un descanso semanal compensatorio para los trabajadores de turno coincide con un día festivo, el trabajador recibirá doble remuneración; si lo trabaja recibirá tres (3) remuneraciones por día festivo de acuerdo a la ley y una (1) más por el compensatorio dejado de recibir, de acuerdo al capítulo tercero en sus artículos 179,185 del C.S.T.

PARÁGRAFO:

Los Contratistas y Subcontratistas, pagarán el trabajo suplementario en días festivos y dominicales y será liquidado teniendo en cuenta como base la remuneración correspondiente a dichos días.

ARTÍCULO No. 88

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

Las empresas contratistas y subcontratistas, en todos los procedimientos disciplinarios respetarán el debido proceso y la valoración de las pruebas, para que las medidas disciplinarias o despidos que se llegaren a adoptar se lleven a cabo en el marco de la Ley.

04 MAYO 2018



Para garantizar el respeto al debido proceso en la defensa del trabajador, antes de aplicar una sanción disciplinaria o despido individual, la empresa Contratista o subcontratista deberá seguir el siguiente proceso disciplinario:

- a. Notificación: El Contratista o Subcontratista en un término de dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la presunta falta, notificará al trabajador, durante su turno de trabajo, por escrito y personalmente, y al Sindicato, la fecha, hora y lugar en que se rendirán los descargos además de la causa por la cual se le cita.

El Contratista o Subcontratista hará la citación para que el trabajador se presente a rendir descargos al tercer día después de haber sido notificado, teniendo en cuenta que tal diligencia tendrá que hacerse dentro del turno de trabajo y ante su jefe inmediato o ante un superior jerárquico del área.

En caso de presunta falta disciplinaria cometida por un trabajador de un contratista o subcontratista que se encuentre laborando en turno nocturno, la diligencia de descargos se realizará dentro del siguiente turno ordinario diurno del trabajador.

- b. Diligencia de descargos: El trabajador citado podrá hacerse acompañar de dos (2) representantes del Sindicato, si lo desea y podrá consignar en el acta de descargos las explicaciones en relación con el cargo que se le imputa. La empresa contratista o subcontratista entregará copia de esta diligencia al trabajador y al Sindicato.

La empresa contratista o subcontratista analizará y valorará las pruebas y argumentos aportados por el trabajador en su diligencia de descargos.

- c. Sanción Disciplinaria o Despido Individual: Cumplida la diligencia de descargos, o si el trabajador no se presentare a dicha diligencia, el Contratista o Subcontratista, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, notificará la decisión disciplinaria o despido individual al trabajador durante su turno de trabajo, por escrito y personalmente y al Sindicato. Si no se hace en este término, no podrá aplicarse posteriormente ningún tipo de sanción o efectuar despido individual por esta causa.

- d. Término de Ejecución: Si el trabajador resultare sancionado disciplinariamente, la sanción impuesta se debe aplicar dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la decisión.

PARÁGRAFO:

Cualquier determinación disciplinaria o despido individual que el Contratista o Subcontratista tome sin cumplir los procedimientos establecidos en este artículo, estará viciada de nulidad y por lo tanto no surtirá efecto alguno.

Lo anterior en caso de que cada empresa Contratista o Subcontratista no tenga su propio pacto o Convención Colectiva.

ARTÍCULO No. 89

04 MAYO 2018



SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN

Cuando un trabajador de Contratista o Subcontratista por disposición de la Empresa labore dos (2) o más horas extras sobre su jornada ordinaria, recibirá en forma gratuita una (1) comida, la cual no se considerará como salario para ningún efecto, de conformidad con el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO No. 90 FECHAS PARA PAGO DE SALARIOS

Las empresas Contratistas y Subcontratistas respetarán las fechas de pago de salarios acordada en cada contrato individual de trabajo cuyo periodo máximo de pago será de quince días y deberá realizarse antes del día 5 y del día 20 de cada mes. Cuando con una de estas fechas coincida un día festivo, el pago se hará el día hábil anterior.

ARTÍCULO No. 91 PERMISO POR MATRIMONIO, FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR, CALAMIDAD DOMÉSTICA O NACIMIENTO DE HIJO

Permiso por matrimonio:

Las empresas Contratistas y Subcontratistas concederán permiso remunerado de cinco (5) días hábiles al trabajador que contraiga matrimonio. Cuando esta situación se presente fuera del lugar en que el trabajador presta sus servicios, el permiso será de siete (7) días.

Permiso en caso de fallecimiento de un familiar o calamidad doméstica:

Las empresas Contratistas y Subcontratistas concederán permiso remunerado de cinco (5) días hábiles a sus trabajadores en caso de fallecimiento de un familiar o una calamidad doméstica, lo cual se comprobará con posterioridad al caso presentado. Cuando esta situación se presente fuera del lugar en que el trabajador presta sus servicios, el permiso será de siete (7) días.

Permiso o licencia por nacimiento de hijo:

Las empresas Contratistas y Subcontratistas, de acuerdo con el Parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 755 de 2002, dará aplicación a esta norma, reconociendo el alcance de la misma, esto es, una licencia de ocho (8) días hábiles remunerados a sus trabajadores por nacimiento de hijo, caso en el cual los trabajadores harán el trámite correspondiente, ante las entidades establecidas por la ley para este propósito y darán cumplimiento de los requisitos que establece la misma. Previo al disfrute de la licencia el trabajador informará a su empleador de la ocurrencia del hecho y dentro de los 30 días siguientes al nacimiento allegará el correspondiente registro civil.

04 MAYO 2018



Cuando el trabajador demuestre que no cumple los requisitos establecidos en esta disposición legal, la empresa le reconocerá un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles. Previo al disfrute de la licencia el trabajador informará a su empleador de la ocurrencia del hecho y dentro de los 30 días siguientes al nacimiento allegará el correspondiente registro civil. Cuando esta situación se presente fuera del lugar en que el trabajador presta sus servicios, el permiso será de siete (7) días.

PARÁGRAFO:

Las empresas Contratistas y Subcontratistas otorgarán a sus trabajadores, para atender los gastos ocasionados por la muerte de cada uno de los familiares del trabajador, entendiéndose por familiares exclusivamente los padres, esposa(o), compañera(o) permanente, e hijos(as) dependientes económicamente del trabajador, un auxilio por la suma de CUATRO MILLONES SEISCIENTOS UN MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS MONEDA CORRIENTE (\$4.601.383) para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS.

Para obtener este auxilio, el trabajador deberá presentar a la empresa Contratista o Subcontratista, el acta de defunción y la declaración extra-juicio que certifique la dependencia económica del familiar fallecido.

ARTÍCULO No. 92

PRIMA COMPENSATORIA EN CAMPOS PETROLÍFEROS

Cuando un trabajador de Contratista o Subcontratista labore en Caño Limón u otros lugares donde la Empresa tenga campos petrolíferos en producción y exploración se le pagará una (1) prima compensatoria de SESENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS VEINTIUN PESOS MONEDA CORRIENTE (\$62.821) diarios para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado

04 MAYO 2018



por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS. La prima de que aquí se trata se considera salario para todos los efectos.

PARÁGRAFO:

Cuando una empresa Contratista o Subcontratista deba establecer campamentos, dichas instalaciones deberán satisfacer las condiciones de higiene y seguridad, previa inspección del Comité de Salud Ocupacional.

En caso de que los Contratistas o Subcontratistas suministren campamento y alimentación a sus trabajadores, éstos se valorarán para todos los efectos legales en ONCE MIL CUATROCIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$11.400) diarios para los cuatro (4) años de vigencia de la Convención Colectiva. Cada trabajador tendrá la opción de recibir la alimentación de su empresa con el descuento proporcional o de recibir la prima y adquirirla por sus propios medios.

Para el caso en que los trabajadores reciban en forma directa de los Contratistas y Subcontratistas la alimentación, estas empresas se harán responsables de que dichos alimentos cumplan con las condiciones de balance, calidad y cantidad adecuadas, como también con los requisitos de higiene y salubridad correspondientes.

ARTÍCULO No. 93

PRIMA COMPENSATORIA EN CAMPOS NO PETROLÍFEROS

Cuando un trabajador de Contratista o Subcontratista labore en otros lugares donde la Empresa no tenga campos petrolíferos en producción y exploración, se le pagará una (1) prima compensatoria de VEINTISIETE MIL QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$27.588) diarios para el primer año de vigencia de esta Convención Colectiva. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS.

La prima de que aquí se trata se considera salario para todos los efectos.

04 MAYO 2018



**ARTÍCULO No. 94
ESCALAFÓN Y SALARIOS**

La Empresa impondrá a los Contratistas y Subcontratistas siempre que sus trabajadores de rol diario ejecuten para Occidental de Colombia, LLC., las labores propias de la industria del petróleo o las descritas en el presente artículo, en las dependencias que ésta tenga o tuviere en el país, la obligación de pagar a sus trabajadores los siguientes salarios, para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo:

| GRUPO/CLASIFICACIÓN | SALARIO BÁSICO/PRIMER AÑO |
|---|---------------------------|
| GRUPO 8 Perforador | \$ 138.112 |
| GRUPO 7 Sandblastero Pintor Tanques | \$ 125.266 |
| GRUPO 6 Capataz Operador Maquinaria pesada Soldador B (o) Soldador No calificado Tubero | \$ 122.001 |
| GRUPO 5 Maquinista de WO/WS | \$ 114.626 |
| GRUPO 4 Chofer Maestro de obra Encuellador Cadenero I Ayudante de Soldadura I Aparejador | \$ 107.236 |
| GRUPO 3 Albañil Auxiliar Seguridad Cuñero Aceitero Cadenero II Esmerilador | \$ 95.133 |
| GRUPO 2A Obrero calificado | \$89.833 |

04 MAYO 2018

GRUPO 2

\$84.530

- Mensajero
- Cocinero 1
- Obrero
- Vigilante



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

GRUPO 1

\$75.251

- Auxiliar cocina
- Mesero
- Camarero
- Lavandera
- Planchadora
- Jardinero
- Aseadora

[Handwritten signature]

Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más UNO PUNTO UN (1.1) PUNTOS.

[Handwritten signature]

PARÁGRAFO:

Los trabajadores de Contratistas que desempeñen funciones propias y permanentes que realicen trabajos iguales a los descritos en el escalafón del Artículo 65 de esta Convención Colectiva, se les aplicarán los salarios de manera obligatoria por parte del Contratista.

[Handwritten signature]

ARTÍCULO No. 95

APLICACIÓN DEL PRESENTE CAPÍTULO

Los trabajadores al servicio de Contratistas o Subcontratistas que laboren para Occidental de Colombia, LLC., gozarán de los beneficios pactados en este capítulo desde el primer día de trabajo al servicio del Contratista o subcontratista.

[Handwritten signature]

**CAPÍTULO XVI
DISPOSICIONES VARIAS**

[Handwritten mark]

04 MAYO 2018

ARTÍCULO No. 96
PERMISO POR EL DIA FESTIVO PRIMERO DE MAYO

La Empresa concederá a sus trabajadores que no laboran por turno, permiso por el día festivo primero de mayo. Por razones de emergencias operativas, la Empresa se reserva la facultad de no otorgar algunos de estos permisos.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTÍCULO No. 97
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 asignare otra jornada diferente, la Empresa le reconocerá cuatro (4) horas como salario de tiempo extra.

PARÁGRAFO:

Cuando un trabajador haya adquirido el derecho a descanso dominical, si no lo puede gozar por disposición de la Empresa, siempre conservará este derecho que le será reconocido mediante un descanso compensatorio o bien su valor de acuerdo a la ley.

[Handwritten signature]

ARTÍCULO No. 98
PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DÍA FESTIVO

Cuando un descanso semanal compensatorio para los trabajadores de turno coincide con un día festivo, el trabajador recibirá doble remuneración; si lo trabaja recibirá tres (3) remuneraciones por el día festivo de acuerdo a la Ley y una más por el compensatorio dejado de recibir, de acuerdo al Capítulo Tercero en sus Artículos 179 y 185 del C.S.T.

[Handwritten signature]

PARÁGRAFO:

La Empresa pagará el trabajo suplementario en días festivos y dominicales y será liquidado teniendo en cuenta como base la remuneración correspondiente a dichos días.

[Handwritten signature]

ARTÍCULO No. 99
PRIMA DE INSTALACIÓN 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 concederán treinta (30) días de salario ordinario básico, como prima 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

04 MAYO 2018



ARTÍCULO No. 100
SUBVENCIÓN POR TRANSPORTE DE MUEBLES PARA TRABAJADOR
JUBILADO

A los trabajadores que se jubilen al servicio de la Empresa y cambien de residencia dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de jubilación, la Empresa le reconocerá por el concepto de transporte de los muebles y enseres a su nueva residencia, la suma de DOS MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.879.000) para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS PUNTO VEINTICINCO (2.25) PUNTOS.

ARTÍCULO No. 101
PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

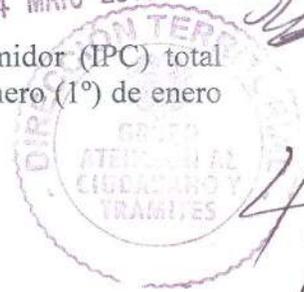
Después de un (1) año de cometida una falta por un trabajador ésta no le será tenida en cuenta para considerarlo como reincidente.

ARTÍCULO No. 102
VIÁTICOS

Cuando en la presente Convención Colectiva se habla de viáticos a los trabajadores, el valor de éstos será de TRESCIENTOS VEINTISIETE MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$327.000) diarios para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2019, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más DOS (2.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2020, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más DOS (2.0) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2021, este auxilio

se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más DOS (2.0) PUNTOS.

04 MAYO 2018



**ARTÍCULO No. 103
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 aquel 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 aplicare el Artículo 37 del Código de Procedimiento Penal (Ley 600 del 2000) o el que lo sustituya o modifique, reintegrará al trabajador a su antiguo cargo y le reconocerá los salarios ordinarios completos dejados de devengar por el trabajador si permaneció detenido.

**ARTÍCULO No. 104
BONIFICACIÓN POR FIRMA DE CONVENCIÓN**

La Empresa pagará por una sola vez a sus trabajadores que se encuentren laborando al momento de la firma de la Convención Colectiva 2018-2022, una bonificación por firma equivalente a la suma de SEISCIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$600.000), lo que equivale a CIENTO CINCUENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$150.000) por cada año de vigencia, la cual no tiene carácter de salario ni se computará como factor para tal.

**ARTÍCULO No. 105
BONIFICACIÓN POR FIRMA DE CONVENCIÓN PARA TRABAJADORES DE CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS**

Los trabajadores de Contratistas o Subcontratistas que ejecuten trabajos propios para la Empresa, en las dependencias que tenga en el país, que estén laborando para Occidental de Colombia, LLC., en el momento de la firma de la Convención Colectiva 2018-2022, recibirán una bonificación por una sola vez de SEISCIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$600.000), lo que equivale a CIENTO CINCUENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$150.000) por cada año de vigencia, la cual no tendrá carácter de salario ni se computará como factor de tal.

**ARTÍCULO No. 106
DEFINICIÓN EMPRESA Y OTROS**

4 MAYO 2018



Cuando en esta Convención se menciona la palabra EMPRESA, tal denominación se aplicará a Occidental de Colombia, LLC. Cuando se habla de hijos se entienden incluidos ambos sexos, al igual que cuando se menciona la palabra trabajadores. Cuando se habla de días hábiles se entenderá días de turno de trabajo.

**ARTÍCULO No. 107
VIGENCIA DE CONVENCIÓN**

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de CUATRO (4) años, contados a partir del día primero (1°) de Marzo del año 2018 hasta el veintiocho (28) de Febrero del año 2022.

**ARTÍCULO No. 108
DEROGATORIA DE PACTOS Y ACUERDOS ANTERIORES**

Esta Convención Colectiva de Trabajo reemplaza en su totalidad, todos los pactos y acuerdos firmados con anterioridad entre la Empresa y sus trabajadores, sobre los mismos puntos.

**ARTÍCULO No. 109
IMPRESIÓN FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

La Empresa se compromete para la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo a imprimir en folletos la presente Convención Colectiva y a entregar al Sindicato CUATRO MIL (4.000) ejemplares de la misma, los cuales llevarán impresos los logotipos de la Empresa y del Sindicato en la carátula y contracarátula respectivamente.

**ARTÍCULO No. 110
SOLUCIÓN PLIEGO DE PETICIONES**

En esta forma queda resuelto en su totalidad y a satisfacción el Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO, UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO U.S.O., SUB-DIRECTIVA ARAUCA a la Empresa OCCIDENTAL DE COLOMBIA, LLC., el día tres (3) de mayo de dos mil dieciocho (2018).

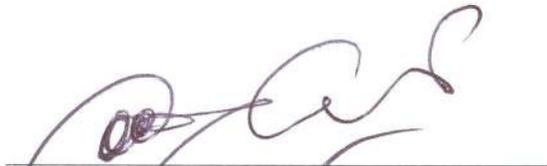
Para constancia se firma la presente Convención por las partes que intervinieron, en Bogotá, a los tres (3) días del mes de mayo de dos mil dieciocho (2018).

COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA EMPRESA OCCIDENTAL DE COLOMBIA, LLC.:


LUIS FERNANDO QUICENO HIGUITA


EDGAR ALBERTO SANCHEZ MILLAN

04 MAYO 2018


FABIAN MANUEL GARCIA REUTO

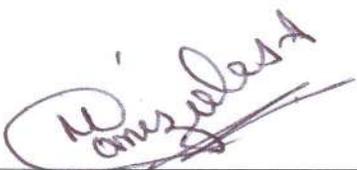

ELMER DARIO VIOLA ALMANZA



COMISION NEGOCIADORA DEL SINDICATO, UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO U.S.O., SUB-DIRECTIVA ARAUCA:

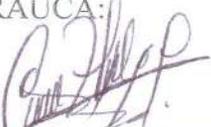

PABLO EMILIO ROJAS PALMA


EDGAR RAMIRO PACHECO REINA


MAURICIO CANIZALES ARIAS


LUIS HERNANDO ALVAREZ ALVAREZ

ASESORES DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL SINDICATO, UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO U.S.O., SUB-DIRECTIVA ARAUCA:


OSCAR CIPRIANO GARCÍA GRANADOS


ALBERTO SANTANA SERRANO