

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2022-2026**

<b>CAPÍTULO I - .....</b>	<b>6</b>
<b>APLICACIÓN, FINALIDAD Y ALCANCE .....</b>	<b>6</b>
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 .....	8
NORMAS MÁS FAVORABLES .....	8
ARTÍCULO No. 05 .....	8
PLAZO PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN .....	8
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>8</b>
<b>ESTABILIDAD .....</b>	<b>8</b>
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
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>9</b>
<b>DERECHOS DEL SINDICATO.....</b>	<b>9</b>
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 .....	16
SUSTITUCIÓN PATRONAL .....	16

Departamento

ARTÍCULO No. 23 .....	17
DESCUENTO POR AUMENTO DE SALARIO .....	17
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>17</b>
<b>PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES.....</b>	<b>17</b>
ARTÍCULO No. 24 .....	17
PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES .....	17
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>18</b>
<b>PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS .....</b>	<b>18</b>
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
<b>CAPÍTULO VI .....</b>	<b>20</b>
<b>DEFINICIÓN DE FAMILIA .....</b>	<b>20</b>
ARTÍCULO No. 28 .....	20
DEFINICIONES.....	20
ARTÍCULO No. 29 .....	21
SUSTITUCIÓN DE INSCRIPCIÓN DE FAMILIARES.....	21
<b>CAPÍTULO VII.....</b>	<b>21</b>
<b>SERVICIOS MÉDICOS PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.....</b>	<b>21</b>
ARTÍCULO No. 30 .....	21
SERVICIOS MÉDICOS.....	21
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
<b>CAPÍTULO VIII .....</b>	<b>24</b>
<b>PRIMAS, VACACIONES, SUBVENCIONES Y PRESTACIONES EXTRALEGALES.....</b>	<b>24</b>
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
PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO .....	27
ARTÍCULO No. 44 .....	27

*[Handwritten signature]*

*EQH*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Algarobas*

PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES Y CALAMIDAD DOMÉSTICA .....	27
ARTÍCULO No. 45 .....	28
PERMISO POR MATRIMONIO .....	28
ARTÍCULO No. 46 .....	28
LICENCIA DE PATERNIDAD .....	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 .....	29
PAGO DE SEGURO DE VIDA .....	29
ARTÍCULO No. 51 .....	30
ACCIDENTE DE TRABAJO .....	30
ARTÍCULO No. 52 .....	30
FECHA PARA PAGO DE SALARIOS .....	30
<b>CAPÍTULO IX .....</b>	<b>30</b>
<b>TRANSPORTES .....</b>	<b>30</b>
ARTÍCULO No. 53 .....	30
TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN POR TIEMPO DE VIAJE REDONDO .....	30
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
<b>CAPÍTULO X .....</b>	<b>32</b>
<b>PLAN DE VIVIENDA .....</b>	<b>32</b>
ARTÍCULO No. 56 .....	32
FONDO DE VIVIENDA, REQUISITOS PARA PRÉSTAMOS .....	32
<b>CAPÍTULO XI .....</b>	<b>33</b>
<b>SEGURIDAD INDUSTRIAL .....</b>	<b>33</b>
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
<b>CAPÍTULO XII .....</b>	<b>35</b>
<b>AUXILIOS EDUCACIONALES .....</b>	<b>35</b>
ARTÍCULO No. 62 .....	35
AUXILIO EDUCATIVO .....	35
<b>CAPÍTULO XIII .....</b>	<b>39</b>
<b>ACCIÓN CULTURAL Y DEPORTIVA .....</b>	<b>39</b>
ARTÍCULO No. 63 .....	39
AUXILIO PARA FINES CULTURALES Y DEPORTIVOS .....	39
<b>CAPÍTULO XIV .....</b>	<b>40</b>
<b>ESCALAFÓN, SALARIOS Y ASCENSOS .....</b>	<b>40</b>
ARTÍCULO No. 64 .....	40
ESCALAFÓN .....	40
ARTÍCULO No. 65 .....	40

*[Handwritten signature]*

*Alejo Pons*

*[Handwritten signature]*

*FGH*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

SALARIOS.....	40
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
<b>CAPÍTULO XV .....</b>	<b>43</b>
<b>TRABAJADORES DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS DE LA EMPRESA .....</b>	<b>43</b>
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 .....	45
PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICOS PARA CONSULTA O TRATAMIENTO MÉDICO.....	45
ARTÍCULO No. 76 .....	46
TRASLADO TEMPORAL POR ENFERMEDAD.....	46
ARTÍCULO No. 77 .....	46
PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO .....	46
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
PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES .....	50
ARTÍCULO No. 89 .....	52
SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN .....	52
ARTÍCULO No. 90 .....	52
FECHAS PARA PAGO DE SALARIOS.....	52

*[Handwritten signature]*

Folio 2

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Aceptare

*[Handwritten mark]*

ARTÍCULO No. 91 .....	52
PERMISO POR MATRIMONIO, FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR, CALAMIDAD DOMÉSTICA Y LICENCIA DE PATERNIDAD.....	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 .....	57
APLICACIÓN DEL PRESENTE CAPÍTULO.....	57
<b>CAPÍTULO XVI.....</b>	<b>57</b>
<b>DISPOSICIONES VARIAS .....</b>	<b>57</b>
ARTÍCULO No. 96 .....	57
PERMISO POR EL DÍA 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 .....	58
PRIMA DE INSTALACIÓN Y PERMISO PARA INSTALARSE.....	58
ARTÍCULO No. 100 .....	58
SUBVENCIÓN POR TRANSPORTE DE MUEBLES PARA TRABAJADOR JUBILADO.....	58
ARTÍCULO No. 101 .....	58
PRESCRIPCIÓN DE FALTAS .....	58
ARTÍCULO No. 102 .....	59
VIÁTICOS .....	59
ARTÍCULO No. 103 .....	59
DEFENSA DEL TRABAJADOR POR DELITO CULPOSO .....	59
ARTÍCULO No. 104 .....	59
BONIFICACIÓN POR FIRMA DE CONVENCION.....	59
ARTÍCULO No. 105 .....	60
BONIFICACIÓN POR FIRMA DE CONVENCION PARA TRABAJADORES DE CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS.....	60
ARTÍCULO No. 106 .....	60
DEFINICIÓN EMPRESA Y OTROS.....	60
ARTÍCULO No. 107 .....	60
VIGENCIA DE CONVENCION.....	60
ARTÍCULO No. 108 .....	60
DEROGATORIA DE PACTOS Y ACUERDOS ANTERIORES .....	60
ARTÍCULO No. 109 .....	60
IMPRESIÓN FOLLETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.....	60
ARTÍCULO No. 110 .....	61
SOLUCIÓN PLIEGO DE PETICIONES .....	61

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten signature)*

*FOIA  
7*

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

*Alejandro*

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**2022-2026**

En Bogotá D.C., en las instalaciones del Hotel Embassy Suites ubicado en la calle 70 No. 6-22 de la ciudad de Bogotá, a los doce (12) días del mes de abril de 2022, siendo las 4:30 p.m. se reunieron, de una parte, los señores, LUIS FERNANDO QUICENO HIGUITA, EDGAR ALBERTO SANCHEZ MILLAN, ALBERTO AYA QUEVEDO Y MARCELA ALEJANDRA TORRES CUADROS, miembros de la Comisión Negociadora designada por la empresa SIERRACOL ENERGY ARAUCA, LLC.; y por otra parte, los señores PABLO EMILIO ROJAS PALMA, FRAY DAVID AMAYA CALLEJAS, MAURICIO CANIZALES ARIAS Y GUSTAVO ESTEBAN DIAZ PINZON, 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 ALBERTO SANTANA SERRANO asesor de la Junta Directiva de la U.S.O. Nacional y EDGAR MOJICA VANEGAS asesor del Comité Ejecutivo de la Central Unitaria de Trabajadores CUT, para acordar el texto definitivo de la Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones obrero-patronales, desde el primero (1°) de marzo de 2022 hasta el veintiocho (28) de febrero del año 2026.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se firma entre la Empresa SIERRACOL ENERGY ARAUCA, 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 SierraCol Energy Arauca, 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 SierraCol Energy Arauca, LLC., ya sea directamente o por medio de empresas contratistas o subcontratistas que ejecuten trabajos o presten sus servicios para SierraCol Energy Arauca, 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 SierraCol Energy Arauca, LLC.

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

**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.

FGH  
7

Alex Pons

**ARTÍCULO No. 04**  
**NORMAS MÁS FAVORABLES**

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 CONVENCIÓN**

Los trabajadores que ingresen al servicio de SierraCol Energy Arauca, 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**

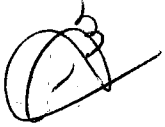
Para los efectos legales el caso de justa causa de despido señalado en el numeral 14, Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, sólo será aplicable de conformidad con lo reglamentado por el artículo 3 del decreto 2245 de 2012 del Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el Parágrafo 3 del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

FQH  
7





### **CAPÍTULO III DERECHOS DEL SINDICATO**

#### **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.

FOH  
7

##### **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**

Prevía 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 SierraCol Energy Arauca, 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 SEIS MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$6.933.837) 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

3

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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) 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 VEINTICUATRO MILLONES CIENTO NOVENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$24.199.7859) 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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) 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.

FQH



#### **PARÁGRAFO:**

La Empresa auxiliará al Sindicato para el primer año de vigencia de la Convención con un valor de DOCE MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE, (\$12.000.000) para el mantenimiento y funcionamiento 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

2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) 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 TRECE MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS MONEDA CORRIENTE, (\$13.666.241) 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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) 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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*Aceptación*

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 cinco (5) 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 DOSCIENTOS CUARENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$240) 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 (1º) de Marzo de 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS.

Para las ciudades venezolanas de El Amparo y Guasualito, 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

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 Arauca. 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 Supervisión de Recursos Humanos y Administración 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 Arauca 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 seis (6) 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 seis 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 seis (6) meses para un (1) trabajador, se aplicará esta misma disposición, pero la prórroga de los permisos no podrá exceder de seis (6) 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 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 QUINCE MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS MONEDA CORRIENTE (\$15.631.543) 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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS. Este auxilio se pagará por año anticipado.
- f. El permiso de seis (6) 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.

La Empresa otorgará al beneficiario de este permiso tres (3) tiquetes nacionales de ida y regreso por mes (no acumulables) y un auxilio económico equivalente a 7 días de viáticos mensuales.

El monto de estos auxilios será consignado en la cuenta que para tal fin disponga la U.S.O Subdirectiva Arauca dentro los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Para los siguientes años de vigencia de la Convención Colectiva de

Trabajo este auxilio será girado dentro de los dos (2) meses siguientes al inicio de cada año de vigencia.

#### **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 SierraCol Energy Arauca, 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 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.

FOHA  
7

**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.

**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.

Alejandra



**ARTÍCULO No. 23**  
**DESCUENTO POR AUMENTO DE SALARIO**

La Empresa deducirá a los trabajadores de SierraCol Energy Arauca, 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 tres (3) 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. Con la citación a la diligencia de descargos, la Empresa dará traslado al trabajador de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

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 explicaciones en relación con el cargo que se le imputa. La Empresa entregará copia de esta diligencia al trabajador y al Sindicato.

La Empresa analizará y valorará las pruebas trasladadas al trabajador en su citación a descargos, así como las pruebas y los argumentos aportados por este en su diligencia de descargos.

- 3
- 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**


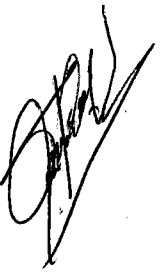
Los reclamos de carácter individual o colectivo que presente el trabajador o trabajadores o el Sindicato, se tramitarán de la siguiente forma:

Reclamaciones de los trabajadores:

- a. El trabajador/a presentará por escrito su reclamo a la Supervisión de Recursos Humanos y Administración 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:

- a. El Sindicato presentará su reclamo por escrito ante la Supervisión de Recursos Humanos y Administración 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.


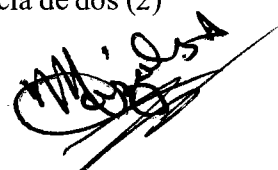


**PARÁGRAFO 1:**

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**



**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 extramatrimoniales 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 extramatrimoniales 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 extramatrimoniales 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.

## **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**

### **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 SierraCol Energy Arauca, 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 SierraCol Energy Arauca, 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 SierraCol Energy Arauca, 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**

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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Alcatorne

*[Handwritten mark]*  
FOH

*[Handwritten mark]*  
S

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



**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 movilizarse 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 CUARENTA MILLONES SETECIENTOS TRECE MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$40.713.750) para cada uno de los dos primeros años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Para el tercer y cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023 más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS.

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.

FGH  
7

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 cuente 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 movilizarse 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.

**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.

F&H  
7

**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**


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	11
De 2 a 5	19





De 5 a 10	29
De 10 a 15	38
De 15 a 20	44
De 20 en adelante	51




**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 diecisiete (17) 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**

La Empresa pagará a sus trabajadores una Prima de Convención por un valor equivalente a dieciséis (16) 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 diecisiete (17) 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 OCHO MIL SEISCIENTOS DIECISIETE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$8,617) 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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS (2.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) 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 CUARENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS OCHENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$42.680) 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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS (2.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) PUNTOS; para el cuarto año de

vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) 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 siete (7) días hábiles a sus trabajadores en caso de fallecimiento de algún familiar, el cual se comprobará con posterioridad al caso presentado.
- b. La Empresa concederá permiso remunerado hasta de siete (7) 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 diez (10) días. Si se trata de fallecimiento de

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Atq. 2024

2  
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 CINCO MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL TREINTA Y DOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$5.744.032) 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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS.

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

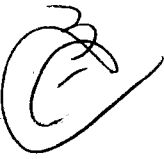
**ARTÍCULO No. 45**  
**PERMISO POR MATRIMONIO**


La Empresa concederá permiso remunerado de siete (7) días hábiles al trabajador que contraiga matrimonio y podrá exigirle con posterioridad la demostración de haber contraído dicho matrimonio.

**ARTÍCULO No. 46**  
**LICENCIA DE PATERNIDAD**

La Empresa, de acuerdo con el Parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2114 de 2021, dará aplicación a esta norma, reconociendo el alcance de la misma, esto es, una licencia de dos (2) semanas remuneradas 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.

FCH  
7

 Cuando el trabajador demuestre que no cumple los requisitos establecidos en esta disposición legal, la Empresa le reconocerá un permiso remunerado de siete (7) 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 dos (2) semanas.




**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 ordinario 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.

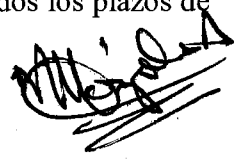



**PARÁGRAFO:**

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

**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.

FQH  
7

**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.

S

**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
Araucuita - Cano Limón - Araucuita	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, Araucuita, Bogotá o Bucaramanga, la Empresa les reconocerá por concepto de gastos de transporte en sus descansos, la suma de CIENTO SETENTA MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$170,865) 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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) 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 2022, por un monto total de CUATRO MIL MILLONES PESOS MONEDA CORRIENTE (\$4.000.000.000). 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 DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$200.000.000) 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 (1°) de Marzo de 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) 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.

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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Alejandra

*[Handwritten mark]*  
FCH  
7

*[Handwritten mark]*  
S

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



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.

SierraCol Energy Arauca, 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 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,

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten signature)*

*FELIX*

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten signature)*

*Alexander*

2

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 SierraCol Energy Arauca, 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.

**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:

<b>NIVEL</b>	<b>PRIMER AÑO</b>
Pre-escolar/primaria	\$ 2.762.617
Secundaria	\$ 4.894.617
Educación Especial	\$ 6.360.784
Carreras Intermedias	\$ 3.434.824

Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2023, estos auxilios educativos se incrementarán en un porcentaje igual al índice de

3

Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del período comprendido entre el primero (1°) de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más CUATRO (4.0) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más CUATRO (4.0) 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, extramatrimoniales 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, extramatrimoniales reconocidos y adoptivos que dependan económicamente del trabajador. Cada uno de los hijos del trabajador, así como su esposa, tendrán 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:**

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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Algarones

FQH  
2

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

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 OCHO MILLONES TRESCIENTOS VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS VEINTITRES PESOS MONEDA CORRIENTE (\$8.324.623). 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 (1º) de Marzo de 2023, 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 (1º) de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más CUATRO (4.0) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más CUATRO (4.0) 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.

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

2  
manera simultánea con la carrera de pregrado. Igualmente será beneficiaria de este auxilio la esposa del trabajador que hubiere cursado carrera de pregrado.

La Empresa dará a los trabajadores un auxilio educativo para matrícula de estudios de especialización profesional o maestría de sus hijos y esposa equivalente al 100% de su valor, con un tope máximo de OCHO MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y UN MIL QUINIENTOS CUATRO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$8.851.504) por semestre. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más CUATRO (4.0) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más CUATRO (4.0) 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 o esposa beneficiarios, 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 o esposa beneficiarios 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) oportunidades, salvo que dicha suspensión se origine por caso fortuito o fuerza mayor comprobada ante la Empresa.

*M. J. S.*

*Al portador*

**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 DIECIOCHO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y TRESMIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$18.933.999) 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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más CUATRO (4.0) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más CUATRO (4.0) 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.

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.

**CAPÍTULO XIII  
ACCIÓN CULTURAL Y DEPORTIVA**

**ARTÍCULO No. 63  
AUXILIO PARA FINES CULTURALES Y DEPORTIVOS**

La Empresa dará al Sindicato, para fines culturales y deportivos, la suma de TREINTA Y CUATRO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$34.939.995) para el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
Atenciones

*Handwritten initials*  
FCH  
3

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

**9**  
PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) 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.

##### **ARTÍCULO No. 65 SALARIOS**

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

<b>GRUPO/CLASIFICACIÓN</b>	<b>SALARIO BÁSICO PRIMER AÑO</b>
<b>GRUPO IV</b> Electricista I	\$166.998

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Alcalde



3  
Mecánico I  
Instrumentista I  
Operador Técnico  
Soldador I  
Latonero I

**GRUPO III** \$147.519  
Electricista II  
Mecánico II  
Instrumentista II  
Mecánico Automotriz I  
Latonero II  
Operador A

**GRUPO II** \$130.472  
Electricista III  
Mecánico III  
Instrumentista III  
Mecánico Automotriz II  
Operador B

FOM  
3

**GRUPO I** \$115.821  
Electricista IV  
Mecánico IV  
Instrumentista IV  
Operador C

Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2023, este salario 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS UN (2.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) 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%.

Alejandro

ARTÍCULO No. 66  
APRENDICES DEL SENA

Cuando 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 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.

**CAPÍTULO XV  
TRABAJADORES DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS DE LA  
EMPRESA**

De conformidad con lo enunciado en el Art. 1 de esta Convención Colectiva, SierraCol Energy Arauca, 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 SierraCol Energy Arauca, 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 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.

**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

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten signature)*

*F2H  
4*

*S*

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*  
*Aleja*

3  
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.

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.

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.

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 parágrafo solamente se pagarán cuando el trabajador se traslade para consulta médica sin hallarse hospitalizado y fuera del lugar de residencia de sus familiares registrados como tal ante su respectivo Patrono.

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.

### **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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Algodora

*[Handwritten mark]*  
FCA

*[Handwritten mark]*  
B

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*  
3

3 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 SierraCol Energy Arauca, LLC., lo correspondiente a tres (3) meses de salario ordinario 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**

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  
Araucquita - Cano Limón – Araucquita

2 horas de salario básico diario  
2 horas de salario básico diario

*Handwritten signatures and initials:*  
FQH  
3  
S  
Mendez  
Alejandra

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 Chipirón – Arauca	2.5 horas de salario básico diario

**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.

**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.

FOLIO 3

**ARTÍCULO No. 82  
PRIMEROS AUXILIOS**

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

**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 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.

Alexander



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 (camisa y pantalón) a todos sus trabajadores.

Como mínimo el Contratista o Subcontratista dará una (1) dotación al iniciarse la actividad contratada, además suministrará cada año un (1) impermeable y un (1) par de botas de caucho como dotación de invierno.

En caso de que el trabajador hubiese sido contratado al menos por treinta (30) días continuos de labores, la empresa Contratista o Subcontratista le adelantará de las cuatro (4) dotaciones del año pactadas en este artículo, dos vestidos de labor (camisa y pantalón) al inicio de la labor.

3 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 SierraCol Energy Arauca, LLC., a sus trabajadores.

**ARTÍCULO No. 86**

**PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO 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 asigne 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.



F&H  
3  
A  
Alcatoras

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 tres (3) 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. Con la citación a la diligencia de descargos, la empresa Contratista o Subcontratista dará traslado al trabajador de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

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 trasladadas al trabajador en su citación a descargos, así como 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**  
**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 Y LICENCIA DE PATERNIDAD**

Permiso por matrimonio:

Las empresas Contratistas y Subcontratistas concederán permiso remunerado de siete (7) 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 nueve (9) días.

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

Las empresas Contratistas y Subcontratistas concederán permiso remunerado de siete (7) 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 nueve (9) días.

Licencia de paternidad:

Las empresas Contratistas y Subcontratistas, de acuerdo con el Parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2114 de 2021, dará aplicación a esta norma, reconociendo el alcance de la misma, esto es, una licencia de dos (2) semanas remuneradas 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.

Quando el trabajador demuestre que no cumple los requisitos establecidos en esta disposición legal, la empresa le reconocerá un permiso remunerado de siete (7) 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 nueve (9) 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 CINCO MILLONES OCHOCIENTOS UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$5.801.248) 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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) 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**

Quando 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 SETENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS SESENTA PESOS MONEDA CORRIENTE (\$75.960) 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 (1°) de Marzo de 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS (2.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1°) de Marzo de 2024, este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE, del

*Handwritten signatures and initials:*  
- Top right: A large, stylized signature.  
- Middle right: "FAA" with a checkmark.  
- Bottom right: "S" with a checkmark.  
- Bottom right: "Alcibiades" written vertically.  
- Bottom right: A large, illegible signature.

período comprendido entre el primero (1º) de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) 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 DOCE MIL CUARENTA Y UN PESOS MONEDA CORRIENTE (\$12.041) 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 TREINTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$33.359) 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 (1º) de Marzo de 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS (2.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) PUNTOS.

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Alejo Carb

*[Handwritten mark]*  
FCA  
3

*[Handwritten mark]*  
B

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

**ARTÍCULO No. 94**  
**ESCALAFÓN Y SALARIOS**

La Empresa impondrá a los Contratistas y Subcontratistas siempre que sus trabajadores de rol diario ejecuten para SierraCol Energy Arauca, 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**                                              \$166.998  
Perforador

**GRUPO 7**                                              \$151.465  
Sandblastero  
Pintor Tanques

**GRUPO 6**                                              \$147.519  
Capataz  
Operador Maquinaria pesada  
Soldador B (o) Soldador No calificado  
Tubero  
Maquinista de WO/WS  
Pailero  
Operador Cementación  
Operador Wire line  
Operador Electric line  
Operador Slick line

**GRUPO 5**                                              \$138.601

**GRUPO 4**                                              \$129.665  
Chofer  
Maestro de obra  
Encuellador  
Cadenero I  
Ayudante de Soldadura I  
Aparejador  
Auxiliar Cementación  
Auxiliar Coiled tubing  
Auxiliar de Wire line  
Auxiliar de Electric line  
Auxiliar Slick line  
Auxiliar Estimulación y/o fractura  
Auxiliar Well testing/ facilidades de Producción  
Auxiliar/Técnico de topografía

FCH  
2

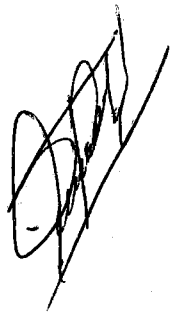
Alexa Torres



**GRUPO 3**

\$115.031

- Albañil
- Auxiliar Seguridad
- Cuñero
- Aceitero
- Cadenero II
- Esmerilador
- Ayudante técnico
- Mecánico industrial
- Operador de tolva
- Ayudante Sand Blasting



**GRUPO 2A**

\$108,622

- Obrero calificado

**GRUPO 2**

\$102.210

- Mensajero
- Cocinero 1
- Obrero
- Vigilante
- Obrero recoge muestras
- Auxiliar vial

FOL 2

**GRUPO 1**

\$90.991

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

F

Para el segundo año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2023, este salario 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS (2.0) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más DOS PUNTO CUATRO (2.4) PUNTOS.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Alejandra



3  
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.

**ARTÍCULO No. 95**  
**APLICACIÓN DEL PRESENTE CAPÍTULO**

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

**CAPÍTULO XVI**  
**DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTÍCULO No. 96**  
**PERMISO POR EL DÍA 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.

FGM  
2

**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.

**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.

Alejo Bina

**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.

**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.

**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 TRES MILLONES SEISCIENTOS VEINTINUEVE SETECIENTOS TREINTA Y TRES PESOS MONEDA CORRIENTE (\$3.629.733) 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 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS.

**ARTÍCULO No. 101**

**PRESCRIPCIÓN DE FALTAS**

Después de un (1) año de cometida una falta por un trabajador ésta no le será tomada 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 CUATROCIENTOS NUEVE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$409,334) 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 (1º) de Marzo de 2023, 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022, más DOS PUNTO NOVENTA Y CINCO (2.95) PUNTOS; para el tercer año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2024, 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 2023 y el 31 de diciembre de 2023, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS; para el cuarto año de vigencia de la Convención, es decir, a partir del primero (1º) de Marzo de 2025, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, más TRES PUNTO CUATRO (3.4) PUNTOS.

**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 2022-2026, una bonificación por firma equivalente a la suma de SETECIENTOS VEINTE MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$720.000), lo que equivale a CIENTO OCHENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$180.000) 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 SierraCol Energy Arauca, LLC., en el momento de la firma de la Convención Colectiva 2022-2026, recibirán una bonificación por una sola vez de SETECIENTOS VEINTE MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$720.000), lo que equivale a CIENTO OCHENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$180.000) por cada año de vigencia, la cual no tendrá carácter de salario ni se computará como factor de tal.

FOLIO 2

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

Cuando en esta Convención se menciona la palabra EMPRESA, tal denominación se aplicará a SierraCol Energy Arauca, 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 (1º) de Marzo del año 2022 hasta el veintiocho (28) de Febrero del año 2026.

4

**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.

*[Handwritten signature]*


Aleja Bore

**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 SIERRACOL ENERGY ARAUCA, LLC., el día doce (12) de abril de dos mil veintidós (2022).

Para constancia se firma la presente Convención por las partes que intervinieron, en Bogotá, a los diecinueve (19) días del mes de abril de dos mil veintidós (2022).

COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA EMPRESA SIERRACOL ENERGY ARAUCA, LLC.:


  
LUIS FERNANDO QUICENO HIGUITA

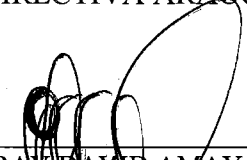
  
EDGAR ALBERTO SANCHEZ MILLAN


  
ALBERTO AYA QUEVEDO

  
MARCELA ALEJANDRA TORRES CUADROS

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

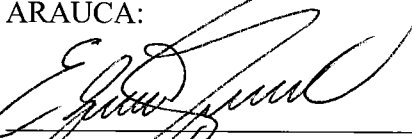
  
PABLO EMILIO ROJAS PALMA

  
FRAY DAVID AMAYA CALLEJAS,

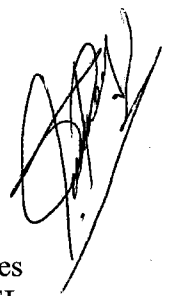
  
MAURICIO CANZALES ARIAS

  
GUSTAVO ESTEBAN DIAZ PINZON

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

  
EDGAR MOJICA VANEGAS

  
ALBERTO SANTANA SERRANO



#618  
3



  
Alejandra Torres Cuadros