

**LA NUEVA MENTALIDAD SINDICAL – UN RETO GERENCIAL DEL
SECTOR DE HIDROCARBUROS**

LISSA MARCELA BARRETO BARRIOS
Ingeniera Industrial

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS FISICOQUÍMICAS
ESCUELA DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS
BUCARAMANGA

2006

**LA NUEVA MENTALIDAD SINDICAL – UN RETO GERENCIAL DEL
SECTOR DE HIDROCARBUROS**

LISSA MARCELA BARRETO BARRIOS

**Monografía para obtener el título de:
Gerencia de Hidrocarburos**

Director:

ING. ARISTOBULO BEJARANO

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS FISICOQUÍMICAS
ESCUELA DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS
BUCARAMANGA**

2006

AGRADECIMIENTOS

El autor expresa sus agradecimientos A:

PetroSantander, quienes como compañía me permitieron participar de este postgrado.

Doctor Julio Cesar Carrillo Guarín, quien ha sido la principal guía en todo el proceso de éxito vivido con la organización sindical.

Mi familia y a mi esposo quienes son mi apoyo en todos los procesos de crecimiento profesional.

Ingeniero Aristóbulo Bejarano, por aceptar ser el director del proyecto y darme la orientación necesaria.

Los calificadores del proyecto, quienes contribuyeron en las correcciones necesarias para el mejoramiento del documento.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	1
JUSTIFICACION	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
ALCANCE	4
ANTECEDENTES	5
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
1. DEFINICION SINTRAPETROL Y PETROSANTANDER	7
1.1 COMO SE CREA SINTRAPETROL	7
1.2 QUIEN ES PETROSANTANDER	8
2. HISTORIA DE LAS RELACIONES EMPRESA – SINDICATO	9
2.1 EL SINDICATO	9
2.2 EL EMPLEADOR	10
2.2.1 Días de Salario	12
2.2.2 Barriles Producidos	12
2.2.3 Eficiencia en los procesos	12
2.2.4 Mala Imagen ante un entorno difícil	12
2.2.5 Oportunidades de nuevos negocios	12
2.2.6 Pésimo clima organizacional	12
3. PROCESO DE RENOVACION DE RELACIONES	14
3.1 DE LA CRISIS AL CRECIMIENTO	14
3.2 QUE DEBEMOS TENER EN CUENTA PARA TENER UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXITOSA	16
3.2.1 Definición Básica	16
4. ELEMENTOS QUE COMPONEN UN PROCESO DE NEGOCIACION	18

4.1	LA REALIDAD	18
4.1.1	Personas	18
4.1.2	Visión Conjunta	19
4.1.3	Las Cifras	19
4.1.4	Situación de otras empresas	21
4.1.5	El clima laboral	25
4.2	EL EQUIPO NEGOCIADOR	22
4.2.1	Conocimiento	22
4.2.2	Formación	23
4.2.3	Roles definidos	23
4.3	LA ACTITUD DE DIALOGO	24
4.4	EL ARGUMENTO	25
4.5	LA ACCIÓN RESPECTO DE LA MESA. (ANTES DE INICIAR EL PROCESO)	25
4.5.1	Preparación	26
4.5.2	Pasos para la preparación	28
		28
4.6	LA ACCION RESPECTO DE LA MESA. (DURANTE EL PROCESO)	28
4.6.1	Metodología	28
4.6.2	Zonas difíciles	29
4.6.3	Manejo de los ritmos	29
4.6.4	El lenguaje	30
4.6.5	Retroalimentación final	32
4.6.6	Aspectos físicos del lugar de la negociación	33
4.7	La acción fuera de la mesa. (después del proceso)	34
5.	LOGROS MÁS IMPORTANTES	35
5.1	EL ÍNDICE DE CREDIBILIDAD	35

5.2	TRABAJO EN EQUIPO	36
5.3	GENERACIÓN DE EMPLEO	36
5.4	ESPACIOS PARA EL DIALOGO	37
5.5	CRECIMIENTO DE LA COMPAÑÍA	38
5.6	CONVENCIÓN COLECTIVA EXITOSA	38
5.7	CRECIMIENTO DE SINTRAPETROL	39
5.8	CAPACITACIONES CONJUNTAS	39
6.	ACCIONES DE MANTENIMIENTO	40
	CONCLUSIONES	41
	FUENTES DE INFORMACION	43
	ANEXOS	44

LISTA DE ANEXOS

pág.

Anexo 1. Índice de Credibilidad. Versión Agosto de 2004

Anexo 2. Convención colectiva de trabajo vigente.

Anexo 3. Presentación en Power Point. Nuestra Experiencia.

Anexo 4. Presentación en Power Point. La Magia de la Negociación Colectiva.

RESUMEN

TITULO

LA NUEVA MENTALIDAD SINDICAL – UN RETO GERENCIAL EN EL SECTOR DE HIDROCARBUROS*

AUTOR

LISSA MARCELA BARRETO BARRIOS**

PALABRAS CLAVES

Guía para líderes en procesos de negociación
La Nueva mentalidad sindical.
Romper paradigmas.
Pasos para una Negociación exitosa.
Ventajas obtenidas de un buen proceso de negociación

DESCRIPCION

Dentro del documento adjunto el lector encontrará una experiencia real, basada en el cambio que a nivel de empresa se consiguió en el manejo de las relaciones empresa – sindicato.

Este proceso que inició hace 6 años en Petrosantander, es digno de compartir ya que a lo largo de este tiempo, se cambiaron totalmente los esquemas tradicionales de conflictos con la organización sindical, y hoy en día se trabaja con ellos como un ente de apoyo permanente.

Para los líderes, tanto de empresas como de organizaciones sindicales, que se encuentren viviendo una relación tensa al interior de sus compañías, la experiencia vivida puede ser de gran ayuda, ya que se relacionan uno a uno los pasos que nos llevaron a alcanzar esta meta empresarial.

* Monografía

** Facultad de ciencias fisicoquímicas. Postgrado en Gerencia de Hidrocarburos. Director. Ing. Aristóbulo Bejarano.

SUMMARY

TITLE

THE NEW UNION MENTALITY – A MANAGEMENT CHALLENGE IN HYDROCARBONE GROUP*

AUTHOR

LISSA MARCELA BARRETO**

KEY WORDS

A Guide for leading in negotiation process
The new union mentality
Breaking paradigms
Successful negotiation steps
Advantages obtained in a good negotiation process

DESCRIPTION

Inside this document the reader will find a real experience, based on the change achieved in the relationship handle between the company and the union.

This process started 6 years ago in Petrosantander, and during this time we have totally change the problems conventional schemes with the union organization, nowadays we work with them as a group of support.

For leaders, in companies as well as union organizations with a difficult relationship within their companies, the life experience would be a great help, because we describe, step by step, how we achieved this goal.

* Monograph

** Physiochemical Science Faculty. Hydrocarbone Management Specialization. Director: Eng. Aristobulo Bejarano

INTRODUCCION

El siguiente documento contiene una experiencia real, a través de la cual la empresa PetroSantander, logró transformar y mejorar exitosamente las relaciones con su organización sindical mediante el acuerdo sobre los intereses comunes basados en el reconocimiento de lo humano por encima de lo operativo.

Es esta una buena guía para aquellos empresarios y líderes sindicales que tengan en sus mentes el propósito de romper paradigmas, y generar relaciones de confianza, en las cuales existan permanentemente procesos de construcción de soluciones conjuntas.

Como empresa, tanto directivos como trabajadores compartimos lo vivido, ya que las ventajas cada vez son mas visibles; el trabajar como equipo nos ha permitido crecer, participar de nuevos negocios, generar mas empleo, mantener armonía y transparencia en las relaciones obrero patronales, y sobre todo mantener con las comunidades vecinas una imagen de equidad y de justicia en todas nuestras operaciones.

El lector podrá tener como guía los pasos que nos llevaron a lograr una relación productiva, a través de la cual empresa y sindicato se convierten en dos pilares de soporte y desarrollo, con objetivos y metas comunes, buscando hacer de la compañía, una organización con futuro.

JUSTIFICACIÓN

La experiencia que PetroSantander ha vivido a nivel sindical en un periodo corto de tiempo, puede servir de guía para que algunos manejadores, tanto del la parte sindical como de la parte empresarial, cambien el paradigma de que siempre tendrá que existir un conflicto entre ambos entes.

Cuando los sindicatos se crearon, buscaban justicia laboral, social y económica. Si como empresarios al interior de nuestras compañías, mantenemos estos valores sin presión, si no como un valor agregado a lo que producimos, el resultado será un Recurso Humano motivado y comprometido que sin duda será la herramienta principal el éxito de las compañías que dirigimos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el sector petrolero en Colombia, la historia a nivel sindical ha sido compleja, las organizaciones sindicales grandes siempre fueron vistas como un elemento de conflicto dentro de las empresas.

El origen por el cual los sindicatos empezaron a existir; ser veedores de que los patronos no abusaran de sus trabajadores, y que la justicia aplicara en cualquier cargo u oficio, poco a poco se convirtió en una lucha de trabajadores contra los empleadores en la cual, finalmente, los líderes perdieron su objetivo principal, y los Gerentes de las compañías se dedicaron a defenderse únicamente sin llegar a analizar el fondo del asunto

La actitud defensiva de ambas partes nunca logró reestablecer relaciones de confianza, y finalmente muchas empresas prósperas en el país, terminaron desapareciendo por causa de ello.

De quién es la responsabilidad finalmente de esta situación?, en mi opinión, de las personas que lideraron de ambas partes este tipo de negociaciones y procesos en donde primaron intereses particulares sobre los objetivos corporativos.

ALCANCE

Documentar la experiencia que como empresa hemos vivido en cuanto a un cambio radical en la mentalidad de la organización sindical que tenemos, con la cual hemos logrado muchos beneficios a nivel empresarial, implementando algunos procedimientos tanto de cambio de actitud, como de mejoras en los procesos laborales, logrando como resultado tener hoy en día un sindicato proactivo que trabaja por la consecución de las metas de la compañía.

ANTECEDENTES

Las relaciones obrero patronales en las compañías que tienen organizaciones sindicales, en la mayoría de los casos han sido manejadas bajo ambientes difíciles.

En las empresas del sector petrolero, este fenómeno es mas visible, ya que el hidrocarburo es sinónimo de dinero y poder. Lo que ha llevó a que las organizaciones sindicales perdieran su verdadero fin, llevados por la ambición.

En Colombia, este mal enfoque causó incluso al cierre de algunas empresas importantes, es por esto que la experiencia vivida dentro de la compañía nos llena de orgullo y satisfacción, para ser modelo de desarrollo empresarial.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Documentar una guía básica de los pasos que como empresa desarrollamos para generar una relación excelente con la organización sindical, basada en la confianza y la credibilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un recuento acerca del origen de la organización sindical SINTRAPETROL.
- Realizar un recuento de la historia de las relaciones obrero - patronales entre PetroSantander (Colombia) INC y SINTRAPETROL y documentar las desventajas de la antigua relación.
- Determinar los pasos que nos llevaron a alcanzar una negociación colectiva exitosa.
- Documentar las ventajas que ambos entes han recibido de este proceso.
- Conocer las experiencias que se manejan en el diario laboral para que no se deteriore nuevamente la relación.

1. DEFINICION SINTRAPETROL Y PETROSANTANDER



1.1 CÓMO SE CREA SINTRAPETROL?

La Organización en principio se denominó SINTRAPETRO, los afiliados de este sindicato se unieron a la Unión Sindical Obrera, "USO" , en el año 1997 con el fin de agrupar a los trabajadores y luchar juntos por la defensa de los derechos laborales.

Luego de esta fusión, se vivieron algunas diferencias en cuanto a la manera de actuar, los conceptos básicos de ambas organizaciones y los abusos que se presentaban por la parte administrativa de algunos miembros de la USO. Debido a esto, en 1998 se decide crear un sindicato independiente llamado SINTRAPETROL, movidos igualmente por la necesidad de tener una organización con bases de justicia en el manejo de las relaciones obrero patronales.

El 26 de febrero de 1999, se reúnen en asamblea General constitutiva, aprobada por el Ministerio de la Protección social mediante resolución número 000549 del 26 de marzo de 1999, los trabajadores de Rol Diario de las empresas PetroSantander, PetroCasinos, JCP Asociados y Rozo y Camacho.

1.2 QUIÉN ES PETROSANTANDER



PetroSantander (Colombia) INC es una compañía multinacional que opera en Colombia, Brasil y Estados Unidos.

En Colombia, PetroSantander (Colombia) Inc. ha sido compañía operadora desde 1995, es una empresa privada domiciliada legalmente en Bogotá y su actividad principal es la de explotación de yacimientos de gas y petróleo, para luego entregarlos o venderlos a ECOPETROL .

La casa matriz se encuentra en Houston, Estados Unidos. En la actualidad está encargada de operar el bloque “Las Monas”, en el cual tiene una participación del 75% tanto en gastos como en sus ingresos . Adicionalmente tiene participación del 100% en el contrato de asociación solo riesgo de El piñal y el 25% en el contrato Asociación en Santa Lucia en Aguachica cuyo socio PetroNorte, oficia como operador.

La misión de la compañía es explotar los yacimientos de petróleo y gas ubicados en la Asociación Carare-Las monas, con el fin de proporcionar al país recursos energéticos necesarios para su desarrollo. Estas operaciones se realizan dentro de unas políticas de desarrollo integral del recurso humano, protección al medio ambiente, beneficio social y razonables parámetros de utilidades tendientes a garantizar la permanencia del negocio durante la vida productiva de los campos petroleros.

2. HISTORIA DE LAS RELACIONES EMPRESA – SINDICATO.

En principio las Relaciones empresa sindicato eran fuertes y tirantes, las posiciones a diario entre ambos entes eran las siguientes:



¡Confrontación!

2.1 EI SINDICATO

La organización sindical vivía a la defensiva permanentemente, con prevención ante cualquier movimiento que el empleador decidiera realizar.

Las Actitudes Verticales y radicales no permitían que existiera ningún tipo de diálogo, lo cual traía consigo malentendidos, interpretaciones particulares y que terceros que se aprovecharan de esta situación para indisponer a ambos entes.

No había participación por parte del sindicato en los procesos, lo cual generaba desconfianza.

En las relaciones diarias con la empresa primaba la indiferencia, la arrogancia y el autoritarismo por lo cual la parte humana no se valoraba; permanentemente se escuchaban frases hirientes, dirigidas en contra de

los directivos y apoyando proceso que iban en contra del beneficio de la compañía.

2.2 EL EMPLEADOR

En cuanto al empleador, su actitud era agresiva, no permitía ningún tipo de participación, porque al dar esta sentía que perdía parte de su poder.

Se veían las actitudes de arbitrariedad por parte de los directivos sobretodo en la toma de decisiones unilaterales, las discriminaciones en el trato de los trabajadores saltaban a simple vista.

Por parte de PetroSantander se mantenían actitudes de desconfianza hacia la organización sindical, lo cual traía consigo que el ambiente a nivel empresarial fuera hostil y desgastante.

A raíz de estas situaciones conflictivas en forma bilateral, se comenzaron a ver las peligrosas estrategias de presión.

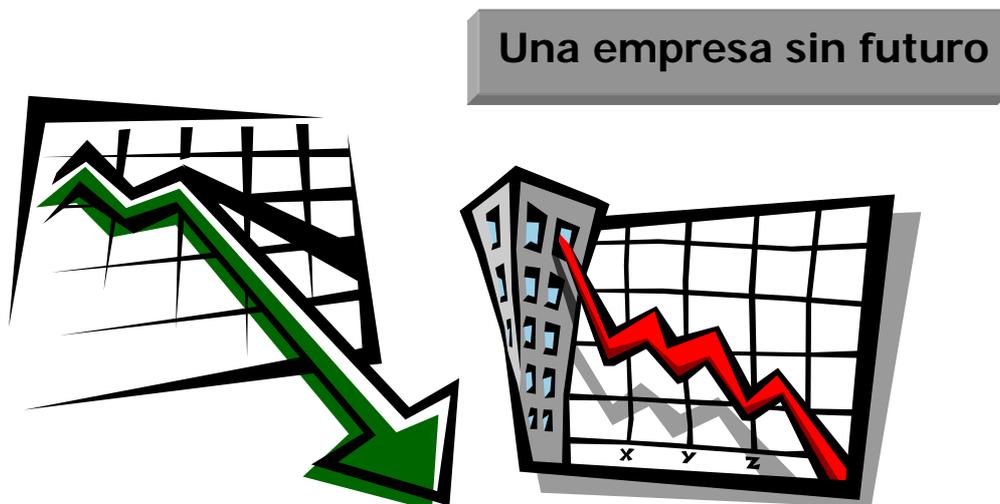
Cada exigencia por parte de la empresa, provocaba inmediatamente un mítin, paros que se realizaban en la portería de las instalaciones de la compañía en donde los directivos sindicales y algunas personas de la comunidad lanzaban expresiones de repudio hacia la compañía y hacia sus directivos. Las Comunidades vecinas apoyaban estos mítines ya que al ser parte del grupo de trabajadores de la empresa, también sentían que en muchas ocasiones la indiferencia y la arrogancia por parte de la empresa terminaría por vulnerar sus derechos.

Las decisiones no compartidas generaban huelgas, en las cuales la actividad se suspendía, era necesario implementar planes de contingencia, pero tanto el personal que participaba de ellos como la compañía se veían seriamente afectados.

Las imposiciones traían consigo lo peor, sabotajes que causaban pérdidas materiales y económicas, ya que al tener el campamento el 95% de los pozos en la parte externa de la zona, el personal de la región, llevado por la rabia, dañaba los pozos, las baterías y cualquier equipo.

En fin, una pérdida total de la visión compartida, no había compromiso, los daños causados eran cada vez mas graves, hasta que comenzamos tanto empresa como sindicato a analizar que finalmente somos una sola empresa, y que el objetivo final que nos mantenía a todos fuere en la posición que fuere, terminaría por desaparecer a causa de que los inversionistas buscaran otro campo en otro país, con menos problemas para operarlo.

Se inició un proceso de análisis conjunto en donde todos estábamos perdiendo, pero en qué?



2.2.1 Dias de salario. Cada mítin generaba en los trabajadores pérdidas económicas diarias e impacto sobre sus dominicales, en fin, desmejoras en su ingreso mensual lo cual causaba desmotivación.

2.2.2 Barriles producidos. Por no permitir la salida del personal, los pozos que necesitaban mantenimiento tenían que ser abandonados, corriendo el riesgo de que se perdieran definitivamente.

2.2.3 Eficiencia en los procesos. Ante la amenaza de paros o huelgas, la compañía debía hacer planes de contingencia, doblar a las personas en sus jornadas de trabajo, y dejar de realizar actividades prioritarias para la operación.

2.2.4 Mala Imagen ante un entorno difícil. La zona siempre ha sido golpeada por grupos al margen de la ley, los cuales aprovechaban estas situaciones de presión para ejercer apoyo y presión tanto a la empresa como al sindicato.

2.2.5 Oportunidades de nuevos negocios. Era muy difícil vender imagen para adquirir campos nuevos en Colombia y en el mundo cuando las relaciones, empresa, sindicato y comunidades vecinas vivían en un conflicto permanente, esto generaba desconfianza ante los inversionistas.

2.2.6 Pésimo clima organizacional. Los trabajadores llegaron a estar divididos, y enfrentados, al igual que jefes y supervisores de área con los trabajadores, lo cual no permitía que los procesos productivos fluyeran con facilidad. Permanentemente se veían roces y conflictos dentro de las instalaciones de la compañía, en donde aquellos trabajadores que participaban de las huelgas inmediatamente eran vistos como enemigos. La competencia laboral estaba dada a que el personal sindicalizado, al no

sentirse tenido en cuenta por parte de la compañía, nunca estaba motivado ni era tenido en cuenta para méritos.

La situación general demostraba un panorama desolador en donde no éramos competitivos como empresa, lo cual no permitía conseguir nuevos negocios, los inversionistas estaban enfocando su futuro a otro países y finalmente, la comunidad vecina se encontraba sin esperanzas de progreso, lo cual alejaba cada vez más el compromiso por cuidar, tanto a las personas de la empresa como a las instalaciones. Todo acercamiento que la Gerencia intentaba hacer, se manejaba como una negociación forzada en donde el personal pedía de forma irracional sin importar las implicaciones que esto tuviese.

3. PROCESO DE RENOVACION DE RELACIONES

3.1 DE LA CRISIS AL CRECIMIENTO



Para poder iniciar este proceso, el primer paso fue la presencia de voluntad política tanto de la empresa como del sindicato, para buscar el mejoramiento de las relaciones por el bien de todos.

Iniciamos rompiendo todos los esquemas tradicionales que se venían manejando, se renovó personal por parte de la empresa, lo cual facilitó que resentimientos e ideas preconcebidas en el pasado interrumpieran un proceso fluido de cambio.

La gerencia de la compañía tomó una actitud abierta y sincera con la organización sindical, independiente de que en este momento aun no se veía ningún resultado.

En el equipo negociador se incluyó a una persona, que aunque se encontraba como parte del equipo de la empresa, siempre demostró objetividad y profesionalismo, sirviendo su intervención como una balanza a través de la cual toda decisión tomada, fuese totalmente justa para ambas partes sin parcializarse sobre algún lado en particular.

Situación esta que permitió construir un vínculo de confianza que se encontraba totalmente perdido. En principio no fue fácil, nos encontrábamos en un ambiente tenso, en donde en Bogotá iniciábamos un proceso que en campo aún no se vivía, por lo cual muchos procedimientos contradictorios por parte de los trabajadores que mantenían las antiguas actitudes nos hacían retroceder.

El primer paso fue comenzar como equipo negociador a vernos a través del principio de la común humanidad, a través del cual nos reconocimos como personas con familia, gustos, debilidades, fortalezas, y sobre todo como un grupo de personas que teníamos un compromiso para sacar a delante una empresa y consigo a todas aquellas personas que dependían económicamente de un negocio, que se estaba acabando.

Al reconocernos como personas, fue mucho mas fácil dialogar, sin una barrera de por medio, logramos entender que cada uno desde sus intereses tenia una argumento que merecía ser escuchado, y que ninguno de nosotros tenía la verdad absoluta sobre algún tema en particular, nos quitamos la armadura.

Luego de esto, comenzamos analizar en grupo que la visión debía ser compartida porque el negocio es de todos, y si no lo cuidábamos finalmente nos quedábamos sin nada.

Es bueno ratificarle a los lectores que uno de los éxitos fundamentales de este proceso fue la transparencia en todo sentido, siempre desde que iniciamos expresamos los temores que se tenían detrás de cualquier propuesta.

3.2 ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA UNA NEGOCIACION COLECTIVA EXITOSA

Para tranquilidad de cualquier lector, partamos de la base que como seres humanos, siempre estaremos en un proceso de negociación, bien sea en nuestro trabajo o en nuestra vida personal, por lo tanto somos negociadores por naturaleza. Solo es bueno tener en cuenta que cuando por medio de el éxito de la misma tenemos a cargo responsabilidades como la continuidad de una compañía, debemos seguir estos pasos como un requisito clave para el éxito.

3.2.1 Definición Básica



Debemos tener claro que significa la palabra negociación y por qué surge la necesidad de iniciar un proceso de este tipo?.

La negociación es un proceso de comunicación, a través del cual dos o más partes buscan la manera justa de reducir o terminar algún tipo de diferencia. Se considera exitosa cuando las partes pueden llegar a suscribir un compromiso en donde existe un beneficio conjunto y en donde se construye una verdad basada en argumentos sólidos.

Una persona o empresa negocia porque sus metas personales o colectivas dependen de la cooperación de otras personas, y generalmente se busca mejorar una condición actual.

En las organizaciones, permanentemente las relaciones empresa, y trabajadores traen consigo procesos de negociación, que si se manejan adecuadamente pueden llegar a generar mejoras considerables en el funcionamiento interno de las empresas. De hecho muchas compañías invierten cantidad de dinero en asesores para que les mejoren procesos, o simplemente para que les reestructuren la empresa, olvidándose es escuchando a las personas que laboran a diario de donde salen las mejores ideas, y las alternativas mas sensatas.

4. ELEMENTOS QUE COMPONEN UN PROCESO DE NEGOCIACION.

4.1 LA REALIDAD

La realidad constituye analizar en donde estamos, como esta la compañía, cual es nuestro papel dentro del proceso de negociación y finalmente a quienes vamos afectar positiva o negativamente con el éxito o fracaso del mismo.

Componentes de la Realidad:

4.1.1. Personas.



Reconocer los seres humanos que están inmersos en ella, como personas buenas, con una familia, que han tenido problemas y situaciones difíciles. En este caso, detrás de una negociación empresa sindicato tenemos, la gerencia de la compañía, el equipo negociador, los trabajadores que se benefician de la convención, y la comunidad que se encuentra alrededor de la compañía, la cual en cuanto tengan oportunidad de laborar, serán también beneficiarios de las condiciones adquiridas. Es muy importante saber a cuantas personas estoy impactando con el proceso de negociación para medir el impacto de las decisiones.

4.1.2 Visión Conjunta. Es necesario tener claro cual es el fin que legitima la empresa, por ejemplo en el caso de PetroSantander es una empresa pequeña que se encarga de manejar exitosamente campo marginales, obviamente este no será el mismo fin de



una empresa petrolera como BP, por lo que es importante iniciar un proceso de estos ubicando a los negociadores en la realidad de la compañía como tal, cuales son los objetivos y cual es la visión del año inmediatamente siguiente a una negociación, ya que es muy diferente el enfoque si la compañía piensa crecer, mantenerse o reducir sus operaciones. Las peticiones o solicitudes de un sindicato en este caso, deben ir de la mano con esta realidad, por lo tanto esta parte del proceso recomendamos que se realice antes de iniciar el proceso como parte de una sensibilización previa.

4.1.3 Las Cifras.



Las Cifras tienen que ver mucho con la realidad de la visión conjunta. Aunque a nivel de empresas el tema de los balances se convierte en un misterio que solo conocen los altos ejecutivos, el enfoque de las mismas debe usarse dentro de la negociación como parte del proceso de transparencia, sean positivas o negativas.

Una empresa que está mejorando sus ingresos y creciendo a nivel de utilidades debe exteriorizar esta situación a sus trabajadores, ya que en

primer lugar esta puede ser pasajera, no es fácil asegurar que las buenas situaciones se mantienen permanentemente. Por otra parte a nivel de los trabajadores el impacto es positivo, ya que si existe compromiso, es un estímulo saber que la compañía se encuentra bien, por lo tanto hay estabilidad laboral y proyecciones a futuro.

Al hablar de lo económico también es importante cada trabajador conozca desde su cargo, la importancia que tiene su buen desempeño dentro del desarrollo de la operación e igualmente la responsabilidad que el mismo puede tener ante un error. Ejemplo, si un operador deja abierta una válvula por un descuido y ocasiona un derrame de crudo, el debe saber los costos que su acción tiene y hasta donde llega el perjuicio para la compañía.

Al igual que las cifras en una relación de transparencia es bueno hacerle saber a los trabajadores los convenios existentes, los planes futuros, los clientes principales, y los compromisos adquiridos con entidades de gobierno con el fin de compartir responsabilidades y generar mas conciencia de apoyo ante las eventualidades que se presenten en la operación.

De igual manera unas cifras que reflejan una dura realidad, permiten generar conciencia, una organización sindical debe encaminar sus peticiones a esta realidad y flexibilizar si es necesario para que la empresa tenga esperanzas de mejoramiento.

En de PetroSantander a nivel salarial se vivió una crisis que estaba llevando consigo a una congelación en la generación de empleo, ya que estos fueron heredados de una compañía como Occidental de Colombia, la cual por cantidades de producción es una empresa muchísimo mas grande. Debido a esta situación eran imposible con una producción mínima generara empleo a ese costo, finalmente perdíamos todos, ya que de nada servia tener unos

salarios que únicamente estaban escritos en los libros, pero que en la práctica no eran beneficio para ninguna persona de la región.

Luego de analizar la relación beneficio costo, se flexibilizaron los salarios y la generación de empleo aumento en un 80% y adicional a esto se pudo realizar un proyecto de sísmica 3D con un impacto de 800 empleos directos y beneficios económicos indirectos para el municipio de Sabana de Torres, en cuanto a impuestos, alquileres de vehículos, alojamientos entre otros.

4.1.4 Situación de otras empresas. Es muy importante para ambas partes, tanto empresa como sindicato, analizar como estamos con relación al Mercado. Antes de iniciar un proceso de negociación es necesario hacer un sondeo en el cual se involucren tanto empresas del mismo tamaño, como empresas más pequeñas y más grandes.

Esto permite un margen amplio para compararse, este sondeo debe incluir un comparativo en cuanto a salarios, beneficios convencionales, programas de motivación, número de empleados, y todos aquellos factores que usualmente estén incluidos en los pliegos petitorios de cada organización sindical. De igual manera este es un proceso previo a la negociación colectiva que nos permite ser más objetivos en la toma de las decisiones.

4.1.5 El clima laboral. Es muy importante que el clima laboral sea el adecuado al del inicio de la negociación, por esto es importante realizar una medición del mismo con anterioridad, esta medición debe hacerse a través de entrevistas personalizadas, pero informales que hagan parte del la labor diaria, y que estén dirigidas tanto a:



trabajadores de diferentes áreas, líderes sindicales, y personas que vivan en las comunidades vecinas.

Estos acercamientos informales permiten recoger sentimientos, que se tengan con base en el proceso de negociación, y a su vez conocer si es el proceso un acontecimiento importante a través del cual ellos consideren que recibirán algún tipo de beneficio.

Se deben propiciar encuentros entre la Gerencia de la compañía, y los equipos negociadores por parte de la empresa y del sindicato, ya sea almuerzos o reuniones planeadas en los días anteriores a la negociación, ya que estos espacios ayudan a despresurizar los ambientes y a iniciar vínculos de confianza y de buenas relaciones.

Dentro del proceso de negociación también, se debe asistir por lo menos a una actividad lúdica en conjunto que busque salir un poco de la rutina diaria al equipo negociador.

4.2 EL EQUIPO NEGOCIADOR

Un buen equipo negociador de parte y parte juega el principal papel dentro de un proceso de negociación.

Las características que deben tener las personas que lo conforman son:



4.2.1 Conocimiento. Deben conocer plenamente la realidad productiva que los une, el desconocimiento inmediatamente pone a una persona en desventaja frente a la otra.

En el equipo de negociación es necesario que exista un grado de aprecio real entre las personas que lo conforman, se debe reconocer al otro como un interlocutor válido con capacidad de argumentar y de analizar cualquier situación.

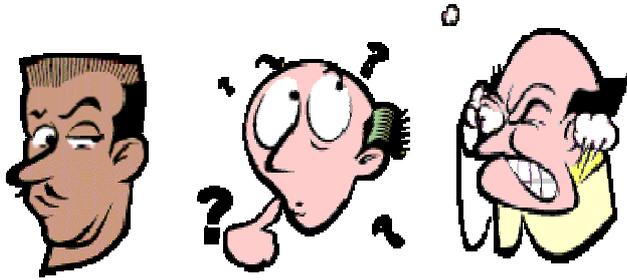
4.2.2 Formación. La formación de que deben tener estas personas debe ir enfocada tanto en los aspectos cuantitativos (tener claros los alcances económicos, financieros y jurídicos) y los cualitativos (clima laboral, situación del entorno entre otros). En Estos aspectos las personas que conducen deben ser las que demuestren más experiencia en cada uno de los temas.

Como parte del proceso conjunto, es sano iniciar el proceso generando postulados comunes, en los cuales generalmente se incluyen cuales son los temores que tenemos en el momento, cual creemos que sea el proceso adecuado para solucionarlos, como nos vemos a futuro, y a donde quisiéramos llegar.

Con base en peticiones descritas en el pliego elaboramos unos postulados comunes, los argumentos fluirán de manera coherente y estarán soportados por necesidades conjuntas que buscan beneficios colectivos.

4.2.3 Roles Definidos. Dentro de los roles del equipo negociador todos deben llevar un cuaderno sólo para la negociación y tomar nota clara de los preacuerdos y argumentaciones, estas son de mucha utilidad cuando se presentan confusiones.

Algunas personas del equipo deben tener la labor de identificar en los otros, gestos, expresiones o actitudes, ya que con éstas también se expresan permanentemente sentimientos que deben ser revisados por el equipo en la retroalimentación que se haga luego de cada sesión.



Igual debe haber una persona que se encargue de llevar el archivo y la documentación del proceso de negociación.

Una última recomendación muy importante es que dentro de los equipos deben haber personas con autonomía para la toma de decisiones.

4.3 LA ACTITUD DE DIÁLOGO

Las características principales para mantener un diálogo exitoso son las siguientes:

- Reconocerles a las otras personas la capacidad de hablar, argumentar e intervenir, manteniendo siempre una actitud de oyentes activos.
- Considerar que mi argumento es bueno, pero estar dispuesto a escuchar los argumentos de los demás.
- En indispensable tener la honestidad y la transparencia que permita identificar de parte y parte que la solución construida conjuntamente es la mejor para ambas partes y convencerse mutuamente de lo bueno.

- Es necesario reconocer nuestros límites, y respetar los de los demás, las personas no deben sentir que su espacio para expresar argumentos siempre se ve interrumpido o alterado por el otro.

4.4 EL ARGUMENTO

Siempre la base de un buen argumento se consigue retomando la idea de cual es la visión conjunta, que es lo que realmente nos une.

En la elaboración del argumento el pasado juega un papel muy importante en donde las experiencias que por algún motivo sean repetitivas tienen su historia positiva o negativa, pero debemos aprender de ella.

Dentro del debate de la argumentación se debe tener en cuenta las consecuencias que la decisión puede traer consigo en cuanto a hechos, cifras, precedentes, actitudes etc.

4.5 LA ACCIÓN RESPECTO DE LA MESA. (ANTES DE INICIAR EL PROCESO).

4.5.1 Preparación. Lo más importante es la preparación previa que se debe tener con el equipo, antes de cualquier encuentro o reunión, éstas se hacen con el fin de recuperar los objetivos.

Existen unos objetivos básicos generales que le pueden servir de guía al lector para ser puestos en práctica los cuales son:

- Construir
- Crear procurando acordar
- Generar conciencia

- Enseñar
- Orientar
- Resistir e insistir con afecto
- Entender
- Argumentar
- Dar claridad
- Compartir
- Involucrar
- Generar confianza

4.5.2 Pasos para la preparación.

Definir un propósito. Cada reunión debe tener unas metas pequeñas de avance, para poder evaluar que tan efectivas son las reuniones de preacuerdo.

Establecer los principios. Algunos que les pueden servir de guía son los siguientes:

- Común humanidad
- Visión de empresa
- Visión de futuro
- Transparencia
- Pedagogía
- Confianza
- Firmeza razonada
- Paciencia pedagógica
- Apertura a la participación
- Comprensión

- Desapego
- Libertad
- Abiertos a escuchar de verdad
- Sentido de equipo
- esperanza

Definir Actitudes como:

- Respeto
- Alegría de compartir
- Capacidad de transmitir y enseñar
- Habilidad de construir
- Alerta a lo incierto
- Confianza
- Sentido de encuentro
- Tranquilidad
- Empatía
- Serenidad
- Relajados
- Alegremente serios
- Receptivos

Evaluación de los temas que se tratarán. Los temas deben ser previamente establecidos para poder hacer una correcta preparación. Si en el transcurso de la reunión se toca alguno que aún no ha sido preparado, el equipo puede decir que preferiblemente será manejado en otra oportunidad.

Es clave que la cantidad de temas a tratar, vayan acordes con el tiempo disponible y la complejidad de los mismos, es preferible dar la sensación de

que solo se trató un tema, pero que se le dio el manejo adecuado y se logro algún acuerdo sobre el mismo.

Definir esquema de la reunión. Un esquema básico que nosotros manejamos y que le recomendamos al lector es el siguiente:

- Se debe iniciar siempre con una Introducción de sentido motivacional, dentro de la cual debe haber un saludo cordial por parte de los negociadores, un espacio algo informal en donde se pregunta como van las cosas, tanto laborales como familiares, y si la ocasión lo amerita, se puede hacer una lectura de un texto interesante que se quisiera compartir.
- Diseñar el orden de los planteamientos o las respuestas que se van a manejar durante el espacio.
- Determinar quien conduce cada tema: esta parte es importante ya que permite un orden adecuado y no se ven interrupciones por lo menos dentro de los miembros del mismo equipo.

4.6 LA ACCION RESPECTO DE LA MESA. (DURANTE EL PROCESO).

4.6.1 Metodología. La principal acción es lograr que el clima sea el mejor, esto se logra aplicando los principios y las actitudes citadas en el punto anterior.

Retomar que todos hacemos parte de un gran equipo, y que nos encontramos construyendo argumentos para fines comunes. Se inicia el diálogo y la argumentación de manera que este proceso sea de disfrute para todos los miembros de la mesa.

Todos los interrogantes que se vayan generando deben tenerse en cuenta como una oportunidad de que ambas partes tengan la tarea luego de la reunión para reunirse y analizar.

Por metodología de estudio, es bueno desde el inicio separar los temas que son cualitativos de los cuantitativos, esto permite mayor agilidad tanto en las argumentaciones como en el desarrollo de las reuniones.

4.6.2 Zonas difíciles. Durante el proceso como tal se ven las denominadas zonas difíciles, en las cuales en las argumentaciones comienzan a no ser suficientes para tomar la decisión correcta, en estos casos hay que tener en cuenta que no se sede si hay dudas de la completa veracidad de los planteamientos, y siempre será preferible iniciar la búsqueda de los puntos de encuentro.

La flexibilización de ambos equipos es en estas situaciones la mejor alternativa, nunca se debe mostrar desencuentro absoluto, siempre debe venderse la idea de que por más que los argumentos sean diferentes hay un objetivo común

4.6.3 Manejo de los ritmos. El manejo del tiempo es muy importante en un proceso de negociación, ya que inclusive legalmente hay un tiempo de 40 días para llegar a la etapa de arreglo directo.

Debido a esto se deben manejar de la manera más óptima las reuniones, pero sin demostrar afanes por el resultado.

Generalmente no se debe hacer más de 3 sesiones de negociación por semana y cada una de estas no debe exceder tiempos mayores a 3 horas continuas con un espacio para descansar.

Siempre es importante identificar desde el inicio un tiempo meta para la duración del proceso que tenga también un margen de maniobra mínimo de 10 días.

Solo se manejan jornadas largas cuando se esté revisando el documento final y haciendo ajustes en la parte física del documento.

4.6.4 El lenguaje. Dentro de el lenguaje adecuado en un proceso de negociación es tan importante el verbal como el lenguaje de los gestos y expresiones.

El lenguaje hablado. Las palabras usadas siempre deben ser incluyentes, no se deben usar afirmaciones, ni verdades absolutas, si es necesario utilizar el NO, sólo se debe hacer cuando corresponda y se tengan los argumentos certeros para no dar marcha atrás.

El tono de la voz, debe ser acorde con lo que se quiere transmitir, si son afirmaciones, estas deben ser pausadas pero radicales, si son interrogantes hay que tratar en lo posible a que inviten a una respuesta compartida y que no se vea como un sarcasmo. Use siempre un lenguaje sencillo, con palabras usuales y claras.

Es importante no sentir que la contraparte es un enemigo, este tipo de sentimientos traen consigo un ambiente hostil por mas que tratemos de demostrar lo contrario, esto hace parte de la buena energía que debe tener el proceso.

Siempre que se quiera iniciar un argumento , éste puede nacer de la base de problemas anteriores, para esto cite sólo el problema, nunca a las personas que se vieron involucradas, ya que esto puede herir susceptibilidades, es

importante no atacar las personalidades del otro equipo, al hacerlo se sentirán juzgados y cambiarán inmediatamente su actitud a una defensiva.

Dentro del proceso no se deben permitir situaciones de agresión, por lo tanto uno de los postulados debe estar basado en el respeto mutuo y así definitivamente no se llegare a un acuerdo es importante manejar una ambiente cordial, si el ambiente tiene a complicarse es mejor darle un tiempo de espera al proceso.

Un buen interlocutor debe saber que en muchas negociaciones se manejan narrativas ocultas, para entender estas es necesario saber que en ocasiones no se expresa lo que realmente se quiere, si no que es una forma de averiguar sobre las posiciones del otro, medir clima , luego si tocar el tema principal. Es por esto que se debe tener mucha precaución al momento de emitir juicios o afirmaciones, ya que estas se nos pueden convertir un argumento en contra nuestra.

El lenguaje de los Gestos. Este lenguaje es mucho más difícil de manejar que el hablado, ya que en un sin número de ocasiones ni siquiera identificamos que estamos teniendo malas expresiones.

Parece sencillo, pero estas malas expresiones pueden en un momento dado retroceder un proceso de negociación, para evitar esto es necesario que dentro del grupo exista la sinceridad y la transparencia de que cualquier persona nos lo haga saber en su momento.

Este lenguaje inicia su expresión a través de una buena presentación personal ya que estamos en un proceso importante en donde la seguridad y confianza en nosotros mismos al mostrar una buena imagen, va de la mano de la seguridad al momento de una toma de decisiones.

La manera de sentarse siempre debe ser la más derecha posible, sin que se vean las personas con posiciones postizas, los brazos deben estar colocados sobre la mesa, o tomando nota, pero nunca apoyados o demostrando que se está soportando cansancio sobre ellos.

Al expresarnos, los gestos de la cara, demuestran todo lo que estamos pensando, es por estos que las argumentaciones preparadas previamente evitan, demostrar con gestos incertidumbre, molestia o confusión los cuales son los mas comunes. Los ojos siempre deben vender una imagen de atención hacia el otro, esto se logra escuchando sin juzgar.

Si en el lugar de la reunión se tienen servicios de café, o agua aromática y usted va a hacer uso de ellos, no olvide que debe preguntarle a los demás si desean, no se sirva para usted solo.

El uso incorrecto de las manos, puede demostrar posiciones verticales, trate de usarlas sólo para ratificar sentimientos, no mantenga durante el proceso gestos sobre su pelo, cara o uñas que tenga adquiridos como manías, estas son una muestra absoluta de inseguridad.

Y definitivamente si se siente cansado, pida parar un poco, o retomar en otra oportunidad.

4.6.5 Retroalimentación Final. Al culminar la reunión es necesario revisar en conjunto si se cumplieron los objetivos propuestos, revisar si a todos les pareció que el esquema fue el más adecuado y abrir espacios de opinión por si algo quiere cambiarse, retroalimentar las actitudes y los principios que más primaron en el espacio y planear la hora y fecha de la siguiente reunión.

4.6.6 Aspectos físicos del lugar de la negociación. El ambiente que se use para la negociación juega un papel muy importante en el estado de ánimo de las personas, los aspectos más relevantes a tener en cuenta son:

- **Iluminación:** las reuniones de negociación, preferiblemente debe hacerse durante las horas de la mañana, el lugar debe ser lo suficientemente claro para no usar luz artificial, pero si es necesaria debe usarse preferiblemente blanca, pero que no sea intensa, la luz amarilla da sensación de cansancio y sueño.
- **Ventilación:** tanto el calor, como el frío manejados de manera inadecuada causan sensaciones de estrés y afán, por lo que el ambiente debe ser equilibrado a todas las personas que participen del proceso. Se recomienda preguntar como se siente cada uno, y buscar un equilibrio.
- **Mesas sin vacíos:** las sillas deben ser las estrictamente necesarias para las personas que participan de la reunión, no deben haber sillas vacías en la mesa.
- **Colores:** Las paredes deben tener colores descansados, como el blanco, el celeste, los tonos fuertes como el amarillo, causan irritación.
- **Ayudas graficas o audiovisuales:** son muy útiles sobretodo para el manejo de los temas cuantitativos, se pueden hacer simulaciones y variaciones compartidas sobre los cálculos.
- Es necesario dentro del lugar contar con un espacio para los descansos, en donde se encuentren disponibles, cosas sencillas de comer, café y agua permanente. A su vez este debe ser de fácil acceso con cercanía de transporte.

- En lo posible no mantener encendidos teléfonos celulares, o aparatos que emitan sonidos distractores, y esperar para hacer las llamadas en los descansos.

4.7 LA ACCION FUERA DE LA MESA. (DESPUES DEL PROCESO).

Para que las acciones por fuera de la mesa no vayan a entorpecer el proceso de negociación, es necesario mantener una coherencia que permita ganar autoridad moral.

El proceso de negociación no debe ser aislado, tanto la empresa como el sindicato debe hacer reuniones parciales en las cuales se les pueda informar a las personas como va el proceso, incluyendo los aspectos positivos, los avances, las preocupaciones, y las expectativas.

Estas informaciones, a nivel de miembros de la empresa, ayudan a evitar que a través de acciones mal manejadas se rompa la credibilidad y la confianza establecida en la mesa.

Si es posible se deben manejar informaciones escritas sobre los logros de la negociación en las cuales se valore el esfuerzo del equipo, ya que por ser un proceso alejado de la jornada laboral diaria, la desinformación crea incertidumbre, y algunas personas con malas intenciones, hacen comentarios dañinos cuestionando el tiempo y las actividades que se desarrollan en la ciudad donde se da el proceso.

5. LOGROS MÁS IMPORTANTES

5.1 EL INDICE DE CREDIBILIDAD



Este documento constituye uno de los principales logros alcanzados en el proceso de PetroSantander.

Se trata de un escrito basado únicamente en la credibilidad y la confianza, en donde se establecen acuerdos morales, que no quedan incluidos dentro de la convención colectiva de trabajo.

A través de este documento la palabra recuperó su validez, en este se escriben compromisos serios de mejoramiento, a los cuales se les hace seguimiento permanente a través de reuniones que denominamos "Espacios para el diálogo", en estos tanto el sindicato como la gerencia evalúan temas de la vida diaria laboral y buscan soluciones conjuntas sin esperar que llegue nuevamente el proceso de negociación. (Anexo 1. Texto del documento. Versión de Agosto 12 de 2004).

5.2 TRABAJO EN EQUIPO

En estos momentos el sindicato SINTRAPETROL, participa de los grupos de auditorías que a nivel interno tenemos como empresa para revisar, los servicios como alimentación, transporte y pagos laborales de los contratistas.

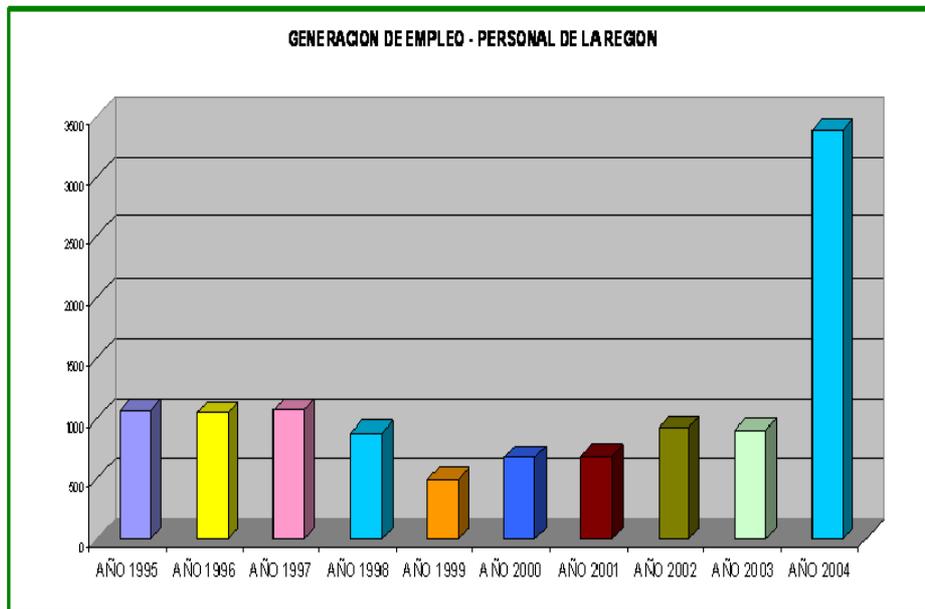
También pertenece al comité paritario de salud ocupacional en donde vela por el buen manejo de la prevención en salud y seguridad industrial dentro de las instalaciones del campamento.

El trabajo con comunidades es compartido, SINTRAPETROL es un vocero de la compañía en la zona, es un facilitador de las inquietudes que manifiestan las comunidades, y a la vez un auditor que nos permite identificar cuando estamos fallando en algún proceso como compañía, y participa con nosotros de las posibles soluciones.

5.3 GENERACION DE EMPLEO

Debido a un proceso exitoso, manejado con conciencia empresarial, en la negociación colectiva se flexibilizaron los salarios para algunas actividades que no eran económicamente retribuidas para la compañía a nivel de aumentos de producción.

Los salarios que como compañía heredamos de compañías como Occidental de Colombia, limitaban la generación de empleo en la zona, debido a la magnitud de los salarios preacordados. El logro principal fue generar empleo a través de proyectos especiales que nunca hubiesen sido económicamente viables.



En el año 2004, se pudo realizar un proyecto de sísmica 3D, con una generación de empleo de 800 personas, sumado al desarrollo económico de la región, y a la oportunidad que un proyecto como este implica para el futuro de las inversiones de la compañía en la zona con nuevas perforaciones.

5.4 ESPACIOS PARA EL DIALOGO

Estos espacios, los cuales son realizados cada dos meses con presencia de la Gerencia General, la Gerencia de Distrito, Recursos Humanos y delegados de SINTRAPETROL. Permiten que aquellas situaciones que se presentan diariamente y que de cierta manera perjudican el buen ambiente laboral sean resueltas de manera inmediata.

Estas reuniones nos permiten construir soluciones importantes y nos mantiene en una negociación permanente y productiva, lo cual facilita el proceso de la Convención el cual es cada dos años. Esto en el pasado con

las malas relaciones traía consigo que los problemas no se solucionaran a tiempo, causando a su vez que una situación sencilla sin control, se convirtiera en un gran problema, solo por no darle la importancia o el espacio necesario.

5.5 CRECIMIENTO DE LA COMPAÑÍA

Todos estos procesos exitosos en materia de negociación han permitido que los inversionistas encuentren en Colombia un ambiente propicio para invertir. Y a nivel del mundo nos permite vender nuestra imagen como una compañía que rompe esquemas en un país azotado por la violencia.

A nivel de Colombia este proceso fue importante en la consecución de la extensión al contrato de Asociación "Carare las Monas", el cual vencía el 6 de febrero de 2006, y gracias a una buena operación del campo en todos los niveles, será posible continuar generando oportunidades de futuro tanto para la región como para todos los trabajadores y sus familias.

Una buena experiencia para compartir con el lector es la siguiente: ante una negociación que se realizó por parte de PetroSantander para adquirir un campo en México, el presidente del sindicato fue invitado por la Vicepresidencia de PetroSantander, para presentar ante la junta directiva de la compañía oferente el modelo de relaciones obrero patronales exitosas. Esto demuestra que trabajar en conjunto en la consecución de de nuevos negocios, trae consigo que conflictos se puedan convertir en oportunidades.

5.6 CONVENCION COLECTIVA EXITOSA

Con la convención colectiva vigente, somos una empresa competitiva a nivel del sector petrolero. Los salarios y los beneficios siguen siendo buenos al

compararnos con el mercado, y la generación de empleo que se ha dado es una muestra de que flexibilizar puede traer consigo excelentes beneficios y oportunidades de desarrollo.

(Anexo 2. Texto de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente hasta Agosto de 2006).

5.7 CRECIMIENTO DE SINTRAPETROL

La nueva mentalidad de Sintrapetrol, ha traído consigo nuevas oportunidades de fortalecimiento, debido a esta mentalidad el sindicato de CHEVRON TEXACO, en el año 2005, buscó a SINTRAPETROL para unirse a su sindicato de industria, con miras a fortalecerse y crecer también como organizaciones que buscan el progreso para las empresas en las cuales laboran, bajo parámetros de dialogo y concertación.

5.8 CAPACITACIONES CONJUNTAS

Dentro de las buenas relaciones, se busca que tanto empresa como sindicato, tengan la capacitación adecuada y estén actualizados en los procesos de negociación que se van renovando, por lo que juntos asistimos a talleres, capacitaciones y congresos que nos permitan estar en un proceso de renovación constante.

6. ACCIONES DE MANTENIMIENTO

Como todo proceso exitoso, necesita de un mantenimiento permanente, las relaciones empresa – sindicato, se manejan a diario, basadas en una cooperación permanente.

La organización sindical SINTRAPETROL, ha continuado con su labor de velar por los derechos de los trabajadores en el día a día. Inmediatamente ve alguna situación en la cual la compañía se encuentra por fuera de los parámetros establecidos busca la oportunidad de una reunión bien sea informal con Recursos Humanos o si el tema lo amerita con la gerencia del campo para revisar el tema y darle solución.

Tenemos reuniones permanentes, espacios abiertos tanto personales como telefónicos con cualquier miembro de la organización sindical. Y las reuniones de Espacios para el dialogo en las cuales participa la gerencia.

CONCLUSIONES

- Siempre que exista voluntad política por los líderes que manejen los procesos, siempre será viable mejorar las relaciones empresa – sindicato, así en el pasado estas hayan sido las peores.
- Una mala relación genera pérdidas tanto económicas, como morales entre las personas involucradas. Un proceso en el que no se construye genera pérdidas bilaterales como hemos visto, empresas que han cerrado sus operaciones.
- Los intereses comunes siempre deben ser el punto de partida para un proceso de negociación exitoso, son éstos los que permiten construir soluciones conjuntas con miras a beneficios colectivos.
- En un país en guerra, debemos generar la paz desde el interior de las organizaciones para las cuales trabajamos, y aún más si están situadas en zonas de conflicto, con procesos de trabajo conjunto logramos nivelar las presiones del entorno.
- El vernos y respetarnos como personas, es el factor más importante en un proceso de negociación basado en valores como la honestidad y la transparencia. Detrás de cada líder existe un ser bueno que desde su posición busca mejorar una situación o preocupación actual, con argumentos y sabidurías completamente válidas.
- Para que los procesos fluyan es necesario, darle a un proceso de negociación la importancia que tiene, en cuanto a preparación, tiempo, análisis, y un espacio adecuado y que invite al dialogo.

- Los procesos exitosos, requieren de un mantenimiento permanente, en la actividad del día a día, la coherencia debe primar sobre todas las operaciones, para no quebrantar acuerdos que han sido construidos en conjunto.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Experiencia vivida como Negociadora de la Convención colectiva de trabajo durante 3 ocasiones.

CANTOR REINAN, Vega. Gente muy rebelde.

Entrevistas personales con el Presidente de Sintrapetrol.2005

CARRILLO GUARIN JULIO CESAR. Asesoría y capacitación por parte del Doctor Julio Cesar Carrillo. 2000 - 2006

LAX. DAVID. Seminario de Negociación., Universidad de harvard. 2002

GONZALEZ. BENJAMIN. Asignatura. Negociación., especialización en Gerencia de Hidrocarburos UIS. 2004

ANEXOS

Anexo 1. Índice de Credibilidad. Versión Agosto de 2004

Versión Agosto 12 de
2004

INDICE DE CREDIBILIDAD

LA COMUNIDAD DE SERES HUMANOS DE PETROSANTANDER:

Al **ratificar** su voluntad y compromiso con el fortalecimiento de una comunidad productiva, capaz de seguir en la búsqueda de alternativas de negocio que permitan la **generación de empleo**,

Al **renovar** el propósito conjunto de mantener un tejido permanente de **diálogo** en orden a seguir construyendo un **proyecto de cooperación** que contribuya con el esfuerzo de inversionistas, directivos y trabajadores, en su deseo de generar condiciones que colaboren con la **construcción de una paz efectiva** y

Al **reiterar** la firme intención de hacer valer la bondad de lo que significa diseñar desde la diversidad mecanismos y condiciones que hagan viable el **respeto por el esfuerzo de la comunidad empresarial**, en medio de las dificultades que afectan al país,

Establece el **INDICE DE CREDIBILIDAD** contenido en los siguientes puntos, como mecanismo para apoyar en el día a día de la actividad empresarial, la buena fe de los miembros de la Comunidad de PETROSANTANDER, en su deseo de honrar la palabra para alcanzar una excelencia empresarial en términos de una operación con calidad técnica y humana:

- 1.** En relación con la programación de cuadrillas en turnos de taladro, se evaluará lo necesario para promover una forma adecuada de comunicación de dicha programación, en orden a establecer la disponibilidad de las personas para los casos de emergencia y, en lo posible, el aviso oportuno respecto de tal disponibilidad; todo ello dentro de un espíritu de comprensión mutua que se sustente en la voluntad conjunta de permitir, de manera razonable, el

desarrollo eficiente de la operación como propósito esencial de todos los involucrados y, a la vez, de mantener una actitud constructiva de colaboración con la actividad que es del interés de todos.

- 2.** Se hace necesario adelantar una adecuada pedagogía conjunta entre Empresa y Sindicato, para el personal de rol diario respecto del significado y el valor que representa el Capítulo 5° de la Convención Colectiva de Trabajo, como capítulo de futuro, en la medida en que constituye una oportunidad para evaluar posibilidades de vinculación directa.

Por lo mismo, cualquier eventual vinculación de un trabajador de un contratista mediante contrato directo con la Empresa, deberá estar precedida de una adecuada inducción al respecto, a fin de que se valore la oportunidad de lo que significa tal vinculación.

- 3.** Si bien la calidad y competencia en el trabajo como elemento sustancial para el desarrollo de los propósitos de la comunidad empresarial, es una exigencia a todo nivel para generar competitividad y crecimiento, se establecerán los mecanismos que permitan hacer especial énfasis en relación con la calidad y competencia que debe exigirse al personal de casino y a los grupos de trabajadores que la operación requiera de manera eventual.
- 4.** Retomando lo expresado en el numeral 8 del Índice de Credibilidad de Agosto 28 de 2002, se reitera el compromiso mutuo para determinar, entre el Sindicato y el Área de Producción las circunstancias en las que los reemplazos no sean necesarios a fin de permitir la construcción conjunta de la razonabilidad de las programaciones.
- 5.** Para los efectos de la identificación de los oficios o cargos dentro de los contratos de trabajo que celebren los contratistas y en las certificaciones de servicio que expidan, se les solicitará especificar, además del cargo-categoría del escalafón

convencional, el oficio específico a que se refiere dicho cargo.

- 6.** Dentro del propósito de generar actitudes de colaboración con la dinamización de la actividad productiva, no constituirá incumplimiento del párrafo segundo de los artículos 111 y 137 de la Convención Colectiva, la polifuncionalidad por virtud de la cual es posible asignar un trabajador de un contratista para cualquier actividad contenida dentro de la misma categoría del escalafón, así esta fuere diferente a lo originalmente pactado en el contrato de trabajo.
- 7.** En desarrollo de lo previsto en los artículos 44, 104 y 130 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y como materialización cotidiana de un ejercicio de confianza sobre lo razonable, se evaluarán los casos en los que, de acuerdo con la naturaleza del cargo y oficio sea necesario suministrar, en lugar del impermeable contra la lluvia, una dotación de pantalón y chaqueta, idónea para tal efecto.
- 8.** Las partes diseñarán y pondrán en aplicación una política de evaluación de desempeño para el personal de rol diario, donde se tenga en cuenta, entre otros puntos: Sentido de equipo, sentido de empresa, conocimiento del cargo u oficio, experiencia, compromiso, espíritu de colaboración, disposición para la funcionalidad razonable, iniciativa y cumplimiento de los demás indicadores que se determinaren.
- 9.** En los casos de contratistas que realicen actividades que así lo ameriten, se velará conjuntamente porque dichos contratistas dispongan las medidas necesarias tendientes al cumplimiento de las disposiciones legales en materia de salud ocupacional y seguridad industrial, así como la gestión de conductas seguras y procedimientos concordantes con los parámetros establecidos o que se establecieren en materia de seguridad industrial.

10. Dentro del propósito de promover una conciencia colectiva de prevención de riesgos y, consecuentemente de calidad de vida, se evaluará conjuntamente la forma como se generará conciencia en la comunidad acerca de la importancia de no transportar pasajeros y/o trabajadores en plataformas o en estribos de los vehículos, de suerte que se comprenda la imposibilidad de hacer estos traslados de personas, cuando no exista el cupo que el vehículo permita.

11. El personal vinculado por contratistas o subcontratistas para cumplir con la prestación de servicios de naturaleza urgente y/o eventual, y/o transitoria, relacionados con alquiler de maquinaria pesada y cargue y descargue de materiales, mantendrá durante la prestación del servicio a la empresa, las condiciones originales del contrato de trabajo que hubieren suscrito con el respectivo contratista o subcontratista y, por lo tanto, no se requerirá para ellos dar cumplimiento a lo previsto en el capítulo 7 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

En todo caso, la empresa verificará que dicho contratista o subcontratista cumpla las obligaciones de ley, especialmente en materia de seguridad social.

Se entienden como servicios transitorios los no superiores de un mes. Para los efectos de servicios de naturaleza urgente o eventual que fueren superiores al mes, empresa y sindicato evaluarán los alcances de la urgencia o eventualidad para aplicar en tal circunstancia lo aquí señalado.

12. Con el propósito de lograr una adecuada pedagogía de las disposiciones convencionales, se establecerá conjuntamente la forma y la metodología en que se desarrollará la impresión de los folletos a los que se refiere el artículo 146 de la Convención Colectiva.

13. Dentro del propósito de la colectividad productiva empresarial de generar calidad en el desarrollo de la operación, acorde con las necesidades, empresa y sindicato apoyarán conjuntamente la pedagogía relacionada con el cumplimiento de la política que la empresa establezca para el manejo de cuadrillas fijas de Workover, Wellservices y perforación. Lo anterior dentro del programa "Renovación de metodología para apoyar calidad operativa".

Somos seres humanos, seres humanos buenos, cuyas bondades en ocasiones se han perdido y alejado por causa de nuestra propia imperfección y contingencia.

Necesitamos permanentemente seguir renovando nuestros sentimientos de querer construir conjuntamente, desde nuestro día a día empresarial, mundos humanamente habitables.

Queremos seguir recorriendo camino en la medida en que el diálogo constructivo y la visión compartida con respeto a la diversidad, nos ha permitido generar una dinámica productiva en beneficio de la comunidad, motivando la inversión para promover empleabilidad.

El momento presente de la empresa es un momento de inversión con la esperanza de crecer. Le apostamos al crecimiento de lo que significa generar oportunidades de trabajo dignas y justas, con calidad y eficiencia, en un ambiente de altura humana, para seguir siendo atractivos como comunidad promotora de vida laboral.

Seguimos en el firme propósito de continuar soñando una gran empresa.

El primer encuentro relacionado con los espacios para el diálogo de que trata la cláusula 142 de la Convención Colectiva Vigente, se realizará el 23 de Septiembre de 2004 en la ciudad de Bucaramanga.

PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC.

SINTRAPETROL

Bogotá, D.C. Agosto 12 de 2004

Anexo 2. Convención Colectiva de trabajo vigente.



Convención Colectiva de Trabajo

Septiembre 2004 – Agosto 2006

Bogotá D.C. 12 DE AGOSTO DE 2004

TABLA DE CONTENIDO

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2004 – 2006

PRELIMINARES	1
---------------------------	----------

CAPITULO 1.

ALCANCES Y FINALIDADES

ARTICULO 01.- "APLICACION DE LA CONVENCION"	2
ARTICULO 02.- "PROHIBICION DE DISCRIMINACION"	3
ARTICULO 03.- "NORMAS MAS FAVORABLES"	3
ARTICULO 04.- "PLAZO PARA LA APLICACION DE LA CONVENCION"	3

CAPITULO 2.

DERECHOS DEL SINDICATO

ARTICULO 05.- "DERECHOS DE AFILIACION AL SINDICATO"	4
ARTICULO 06.- "AUXILIO PARA GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO"	4
ARTICULO 07.- "PERMISO PARA ASAMBLEA DEL SINDICATO"	5
ARTICULO 08.- "PERMISO PARA ASUNTOS, CURSOS, CONFERENCIAS O CONGRESOS SINDICALES"	5
ARTICULO 09.- "PERMISO PARA TRABAJO SINDICAL"	6
ARTICULO 10.- "PERMISO PARA LA ELABORACION Y NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES"	7
ARTICULO 11.- "NO REPRESALIA CONTRA DIRECTIVOS SINDICALES"	8
ARTICULO 12.- "FUERO SINDICAL"	8
ARTICULO 13.- "FUSION SINDICAL"	8

SECCION A. DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES DE ROL DIARIO A NIVEL NACIONAL

CAPITULO 3.

DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE PETROSANTANDER A NIVEL NACIONAL

ARTICULO 14.- "DESCUENTOS POR AUMENTO DE SALARIO"	8
ARTICULO 15.- "RESTRICCIÓN EN LA APLICACION DEL NUMERAL 14, PARTE A) ART. 7, DEL DECRETO 2351/65"	8

ARTICULO 16.- "INDEMNIZACION POR TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA"	8
ARTICULO 17.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD (EPS)"	9
ARTICULO 18.- "PAGO DE INCAPACIDADES"	9
ARTICULO 19.- "PRIMA DE ANTIGÜEDAD"	10
ARTICULO 20.- "LIQUIDACION DE VACACIONES"	10
ARTICULO 21.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"	10
ARTICULO 22.- "PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"	11
ARTICULO 23.- "PERMISO POR MATRIMONIO"	11
ARTICULO 24.- "PERMISO POR NACIMIENTO HIJO"	11
ARTICULO 25.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"	11
ARTICULO 26.- "FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS"	12
ARTICULO 27.- "TRANSPORTE EN CASO DE CALAMIDAD DOMESTICA"	12
ARTICULO 28.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"	12
ARTICULO 29.- "PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS"	13
ARTICULO 30.- "COMITE DE RECLAMOS"	13
ARTICULO 31.- "REUNIONES DEL COMITÉ Y DECISIONES"	14
ARTICULO 33.- "SUSTITUCION DE INSCRIPCION DE FAMILIARES"	15
ARTICULO 34.- "PLAN VIVIENDA"	15
ARTICULO 35.- "POLITICAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL"	16
ARTICULO 36.- "NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL"	16
ARTICULO 37.- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"	17
ARTICULO 38.- "ACCIDENTE DE TRABAJO"	17
ARTICULO 39.- "PRIMEROS AUXILIOS"	17
ARTICULO 40.- "APRENDICES DEL SENA"	18
ARTICULO 41.- "PREFERENCIA POR HIJOS DE TRABAJADORES PARA CONTRATAR APRENDICES O ESTUDIANTES EN PRACTICA DE VACACIONES"	18
ARTICULO 42.- "ASCENSOS"	19
ARTICULO 43.- "PAGO DE SALARIO POR REEMPLAZO TEMPORAL O DEFINITIVO"	19
ARTICULO 44.- "DOTACION DE TRABAJO"	19
ARTICULO 45.- "PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO DE TRABAJO"	20
ARTICULO 46.- "PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DIA FESTIVO"	20
ARTICULO 47.- "PRIMA DE INSTALACION Y PERMISO PARA INSTALARSE"	20
ARTICULO 48.- "PRESCRIPCION DE FALTAS"	21
ARTICULO 49.- "DEFENSA DEL TRABAJADOR POR DELITO CULPOSO"	21
ARTICULO 50.- "INSTITUCIONES ADSCRITAS PARA EL SERVICIO MEDICO"	21

ARTICULO 51.- "REUBICACION POR ENFERMEDAD".....	21
ARTICULO 52.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR O PENSIONADO".....	22
ARTICULO 53.- "TRASLADO DEL TRABAJADOR O PENSIONADO FALLECIDOS"	22
ARTICULO 54.- "PAGO DE SEGURO DE VIDA".....	22
ARTICULO 55.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO".....	23
ARTICULO 56.- "PRIMA DE TRANSPORTE POR VIAJE REDONDO AL LUGAR DE TRABAJO".....	23
ARTICULO 57.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"	23

CAPITULO 4.

RÉGIMEN PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE PETROSANTANDER CONTRATADOS ANTES DEL 1° DE SEPTIEMBRE DE 2000

ARTICULO 58.- " INSCRIPCION A PLAN COMPLEMENTARIO EN SALUD "	25
ARTICULO 59.- "SERVICIOS MEDICOS PARA EL TRABAJADOR"	26
ARTICULO 60.- "DEFINICION DE LOS SERVICIOS MEDICOS PARA EL TRABAJADOR"	26
ARTICULO 61.- "PAGO DE TRANSPORTE Y VIATICOS PARA CONSULTA O TRATAMIENTO MEDICO"	26
ARTICULO 62.- "SERVICIOS ODONTOLOGICOS".....	27
ARTICULO 63.- "PRESTAMO PARA SERVICIOS ODONTOLOGICOS ADICIONALES".....	27
ARTICULO 64.- "SUMINISTRO DE LENTES Y MONTURA"	27
ARTICULO 65.- "CUANTIA POR BENEFICIARIO DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR"	28
ARTICULO 66.- "CUBRIMIENTO Y SERVICIOS DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR".....	28
ARTICULO 67.- "ADMINISTRACION Y CIRCUNSCRIPCION DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR".....	28
ARTICULO 68.- "POLIZA DE HOSPITALIZACION Y CIRUGIA".....	29
ARTICULO 69.- "INCREMENTOS DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR "	29
ARTICULO 70.- "REGLAMENTACION DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR "	30
ARTICULO 71.- "PRIMA DE VACACIONES"	30
ARTICULO 72.- "PRIMA DE CONVENCION"	30
ARTICULO 73.- "PRIMA DE NAVIDAD".....	30
ARTICULO 74.- "SUBVENCION CONVENCIONAL "	30
ARTICULO 75.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"	31
ARTICULO 76.- "RECONOCIMIENTO EN DINERO POR GASTOS DE TRANSPORTE A DESCANSOS".....	32
ARTICULO 77.- "AUXILIO EDUCATIVO"	32
ARTICULO 78.- "ESCALAFON Y SALARIOS"	33
ARTICULO 79.- "VIATICOS"	35

CAPITULO 5.

RÉGIMEN PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE PETROSANTANDER CONTRATADOS A PARTIR DEL 1° DE SEPTIEMBRE DE 2000

-EN CAMPOS DENTRO DE LA JURISDICCIÓN DE SABANA DE TORRES Y EL TERMINAL GALÁN / BARRANCABERMEJA-

ARTICULO 80.- "PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICO PARA CONSULTA MEDICA"	36
ARTICULO 81.- "SUBVENCION CONVENCIONAL "	37
ARTICULO 82.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"	37
ARTICULO 83.- "ESCALAFON Y SALARIOS"	38
ARTICULO 84.- "VIATICOS"	40

CAPITULO 6.

RÉGIMEN PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE PETROSANTANDER CONTRATADOS A PARTIR DEL 1° DE SEPTIEMBRE DE 2000

-EN CAMPOS FUERA DE LA JURISDICCIÓN DE SABANA DE TORRES Y EL TERMINAL GALÁN / BARRANCABERMEJA-

ARTICULO 85.- "PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICO PARA CONSULTA MEDICA"	41
ARTICULO 86.- "SUBVENCION CONVENCIONAL "	41
ARTICULO 87.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"	42
ARTICULO 88.- "ESCALAFON Y SALARIOS"	43
ARTICULO 89.- "VIATICOS"	44

SECCION B. REGIMEN DE TRABAJADORES DE ROL DIARIO DE CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS

CAPITULO 7.

RÉGIMEN PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS DE PETROSANTANDER

EN CAMPOS DENTRO DE LA JURISDICCIÓN DE SABANA DE TORRES Y EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE PAYOA Y EL TERMINAL GALÁN B/JA.-

ARTICULO 90.- "DERECHOS DE AFILIACION AL SINDICATO"	46
ARTICULO 91.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"	44
ARTICULO 92.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS)"	44
ARTICULO 93.- "PAGO DE INCAPACIDADES"	45
ARTICULO 94.- "PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICO PARA CONSULTA MEDICA"	45

ARTICULO 95.- "SEGURO DE VIDA POR MUERTE"	46
ARTICULO 96.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR"	46
ARTICULO 97.- "TRASLADO DE TRABAJADOR FALLECIDO"	46
ARTICULO 98.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"	46
ARTICULO 99.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"	46
ARTICULO 100.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"	47
ARTICULO 101.- "PRIMEROS AUXILIOS"	47
ARTICULO 102.- "NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL"	47
ARTICULO 103.- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"	48
ARTICULO 104.- "DOTACION DE TRABAJO"	48
ARTICULO 105.- "PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO DE TRABAJO"	49
ARTICULO 106.- "PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DIA FESTIVO"	49
ARTICULO 107.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"	50
ARTICULO 108.- "PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS"	51
ARTICULO 109.- "APRENDICES DEL SENA"	51
ARTICULO 110.- "PRIMA DE TRANSPORTE POR VIAJE REDONDO AL LUGAR DE TRABAJO"	51
ARTICULO 111.- "ESCALAFON Y SALARIOS"	51
ARTICULO 112.- "COMPENSACION DE CAMPAMENTO, ALIMENTACION, COMISARIATO Y BENEFICIOS EXTRALEGALES"	54
ARTICULO 113.- "VIATICOS"	56
ARTICULO 114.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"	56
ARTICULO 115.- "APLICACION DEL PRESENTE CAPITULO"	57

CAPITULO 8.

RÉGIMEN PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS DE PETROSANTANDER

-EN CAMPOS FUERA DE LA JURISDICCIÓN DE SABANA DE TORRES Y EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE PAYOA Y EL TERMINAL GALÁN B/JA.-

ARTICULO 116.- "DERECHOS DE AFILIACION AL SINDICATO"	60
ARTICULO 117.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"	61
ARTICULO 118.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS)....	61
ARTICULO 119.- "PAGO DE INCAPACIDADES"	62
ARTICULO 120.- "PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICO PARA CONSULTA MEDICA"	62
ARTICULO 121.- "SEGURO DE VIDA POR MUERTE"	62
ARTICULO 122.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR"	63

ARTICULO 123.- "TRASLADO DE TRABAJADOR FALLECIDO"	63
ARTICULO 124.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"	63
ARTICULO 125.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"	63
ARTICULO 126.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"	64
ARTICULO 127.- "PRIMEROS AUXILIOS"	64
ARTICULO 128.- "NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL"	64
ARTICULO 129.- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"	64
ARTICULO 130.- "DOTACION DE TRABAJO"	65
ARTICULO 131.- "PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO DE TRABAJO"	66
ARTICULO 132.- "PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DIA FESTIVO"	66
ARTICULO 133.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"	66
ARTICULO 134.- "PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS"	67
ARTICULO 135.- "APRENDICES DEL SENA"	68
ARTICULO 136.- "PRIMA DE TRANSPORTE POR VIAJE REDONDO AL LUGAR DE TRABAJO"	68
ARTICULO 137.- "ESCALAFON Y SALARIOS"	68
ARTICULO 138.- "COMPENSACION DE CAMPAMENTO, ALIMENTACION, COMISARIATO Y BENEFICIOS EXTRALEGALES"	71
ARTICULO 139.- "VIATICOS"	72
ARTICULO 140.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"	73
ARTICULO 141.- "APLICACION DEL PRESENTE CAPITULO"	73

CAPITULO 9.

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 142.- "ESPACIOS PARA EL DIALOGO"	1
ARTICULO 143.- "DEFINICION EMPRESA Y OTROS"	1
ARTICULO 144.- "VIGENCIA DE CONVENCION"	1
ARTICULO 145.- "RENEGOCIACION DE PACTOS Y ACUERDOS ANTERIORES"	2
ARTICULO 146.- "IMPRESIÓN FOLLETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO"	2
ARTICULO 147.- "SOLUCION PLIEGO DE PETICIONES"	2

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

2004 – 2006

1. PRELIMINARES

En Bogotá D.C., a los 12 días del mes de agosto de 2004, se reunieron en las instalaciones del Hotel Lugano Imperial, los Señores ALVARO BENAVIDES BENITEZ, ERNESTO QUINTERO CARREÑO y ALVARO FUENTES CANO, miembros de la Comisión Negociadora designada por el Sindicato de Trabajadores Petroleros SINTRAPETROL y los Señores OMAR ALONSO MEJIA TETTE, LISSA MARCELA BARRETO BARRIOS y JULIO CESAR CARRILLO GUARIN, en su condición de miembros de la Comisión Negociadora designada por la Empresa PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC.

En la fecha las partes hacen constar que han llegado al acuerdo total y definitivo en relación con el Pliego de Peticiones presentado por SINTRAPETROL a PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC; acuerdo éste que regirá por el término de dos (2) años contabilizado a partir del 1° de Septiembre de 2004 y que constituye la expresión de un ejercicio de construcción participativa para propiciar un mejor vivir laboral de toda la comunidad. Este acuerdo soluciona el conflicto colectivo entre las partes y, abre nuevos espacios para el mejoramiento de la vida laboral, dando lugar a la convención colectiva de trabajo que consta en las cláusulas que a continuación se consagran.

ALCANCES Y FINALIDADES

2. ARTICULO 01 : "APLICACION DE LA CONVENCION"

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

Las disposiciones de la presente Convención Colectiva serán aplicadas única y exclusivamente al personal de Rol Diario al servicio de PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC., y al personal de Rol Diario de Contratistas y Sub-Contratistas de la misma. En el caso de Contratistas y Sub-Contratistas sólo les son aplicables las disposiciones consignadas en los Capítulos 7 y 8 de la presente Convención Colectiva.

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 0284 de 1957 y el decreto 2719 de 1993 que derogó la Resolución Reglamentaria 0644 de 1959, originaria del Ministerio de Minas y Energía, PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC. se obliga a imponerle a todas las Empresas Contratistas y Sub-Contratistas el cumplimiento de las disposiciones que para los Trabajadores de Rol Diario de las mismas se han convenido expresamente en los Capítulos 7 y 8 de la presente Convención Colectiva, y así se pactará en los contratos que con ellas celebren.

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

PARAGRAFO:

Las disposiciones normativas de la presente Convención Colectiva se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo y en los Reglamentos Interno de Trabajo, y de Higiene y Seguridad durante el término de su vigencia. Toda disposición o reglamento contrario a los fines expresados en la presente Convención Colectiva que

tiendan a desvirtuar, falsear, tergiversar o contradecir las disposiciones de ésta se tendrán como inexistentes.

3. ARTICULO 02.- "PROHIBICION DE DISCRIMINACION"

Para efectos de la aplicación de la presente Convención Colectiva, queda prohibida toda clase de discriminación o coacción por razones sindicales, políticas, raciales, regionales, religiosas, de nacionalidad, de profesión, cargo, o todo acto contra el derecho de sindicalización. La persona que ejercite tal discriminación o coacción será despedida de la Empresa. El Trabajador o Trabajadores discriminados serán restablecidos a su situación anterior.

4. ARTICULO 03.- "NORMAS MAS FAVORABLES"

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

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

Los Trabajadores que ingresen al servicio de la Empresa, gozarán de los beneficios pactados en la presente 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.

DERECHOS DEL SINDICATO

6. ARTICULO 05.- "DERECHOS DE AFILIACION 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 éstas a asesores o peritos y a Entidades Sindicales Internacionales legalmente constituidas a las cuales esté afiliado el Sindicato.

PARAGRAFO:

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

7. ARTICULO 06.- "AUXILIO PARA GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO"

Empresa auxiliará al Sindicato con la suma de CINCO MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS VENTIUN PESOS (\$ 5,369,421) MONEDA CORRIENTE para el primer año de la Convención Colectiva. Este valor se incrementará para el segundo año de la presente Convención Colectiva, en el mismo porcentaje en que experimente variación el "IPC.", para gastos de funcionamiento de la Sede Sindical (útiles de oficina, personal, elementos de aseo, etc. Dicho auxilio será girado a SINTRAPETROL, dentro de los primeros quince (15) días de vigencia de cada año.

PARAGRAFO:

El monto del auxilio a que se refiere este artículo incluye el Auxilio económico para visitas del representante de la "Federación o Confederación" y el "Auxilio Cultural y Deportivo". Para los efectos de la actividad cultural y deportiva anual, el Sindicato presentará a la Empresa el programa respectivo dentro de los 15 primeros días de cada año.

8. ARTICULO 07.- "PERMISO PARA ASAMBLEA DEL SINDICATO"

El Empleador concederá permiso remunerado por dos (2) días en cada Asamblea General del Sindicato a un Trabajador sindicalizado de la Empresa con base en Barrancabermeja para que pueda asistir a dichas asambleas sindicales.

En caso de que el Empleador establezca otros campos petroleros dentro del territorio Nacional, se otorgará igualmente este permiso a un Trabajador sindicalizado de la Empresa, en proporción de uno por cada quince, o fracción mayor de siete. El Empleador pagará viáticos y el transporte aéreo de ida y regreso o su valor, cuando el Trabajador tenga que trasladarse fuera de su lugar de trabajo o su residencia habitual.

9. ARTICULO 08.- "PERMISO PARA ASUNTOS, CURSOS, CONFERENCIAS O CONGRESOS SINDICALES"

La Empresa concederá, hasta sesenta (60) días de permiso remunerados al año, para que miembros de la Junta Directiva del Sindicato puedan atender asuntos, cursos, conferencias o congresos sindicales. El Sindicato avisará al Empleador con una antelación no inferior a cuatro (4) días, el nombre del Trabajador que va a hacer uso de este permiso. La Empresa reconocerá los viáticos establecidos, el pasaje en avión ida y vuelta o su valor cuando el Trabajador tenga que trasladarse fuera de su lugar de trabajo o de residencia familiar habitual. Si se trata de cursar estudios en el exterior, la Empresa reconocerá el tiquete aéreo pero no los viáticos. Para efectos de la contabilización del número de días frente al límite de los sesenta (60) días pactados, solamente se tendrán en cuenta para este efecto, los primeros ocho (8) días. Los días de permiso pactados en este artículo podrán ser adjudicados a un máximo de dos (2) Trabajadores en cada caso.

PARAGRAFO 1:

Los permisos aquí establecidos se mantendrán mientras el número de trabajadores directos contratados por la Empresa en rol diario no sobrepase de dieciséis (16), a partir de este número y por cada cinco (5) Trabajadores adicionales contratados por la Empresa en rol diario, los permisos se incrementarán a razón de un (1) día. Si el número de Trabajadores se reduce a ocho (8) o menos, los permisos se disminuirán al cincuenta por ciento (50%) de los previstos.

PARAGRAFO 2:

Por cada contrato de asociación para operar campos petrolíferos en producción, que celebre la empresa con posterioridad al 1° de Septiembre de 2000, los permisos de que trata este artículo se incrementarán según la ubicación de la zona de influencia del contrato en la respectiva cuenca sedimentaria, así:

Cuenca Valle del Magdalena Medio:	Dos (2) días de permiso remunerado al año.
Cuenca Valle Superior del Magdalena:	Tres (3) días de permiso remunerado al año.
Cuenca de la Guajira:	Tres (3) días de permiso remunerado al año.
Cuenca Valle Inferior del Magdalena:	Cuatro (4) días de permiso remunerado al año.
Cuenca del Catatumbo:	Cuatro (4) días de permiso remunerado al año.
Cuenca de los Llanos Orientales:	Cinco (5) días de permiso remunerado al año.
Cuenca del Putumayo:	Cinco (5) días de permiso remunerado al año.

Si la zona de influencia a la que diere lugar un contrato de operación estuviere ubicada en dos o más cuencas, se sumará el número de días de permiso de las dos cuencas a las que hubiere lugar.

Si terminare el contrato de operación, se disminuirán los permisos adicionales que hubiere generado dicho contrato.

10. ARTICULO 09.- "PERMISO PARA TRABAJO SINDICAL"

La Empresa concederá hasta sesenta (60) días de permiso al año, continuos o discontinuos remunerados a un miembro de la Junta Directiva del Sindicato, con el fin de que cumpla trabajos sindicales. El Sindicato avisará al Empleador con una antelación no inferior a cuatro (4) días, el nombre del Trabajador que va a hacer uso de este permiso.

PARAGRAFO 1 :

Los permisos aquí establecidos se mantendrán mientras el número de trabajadores directos contratados por la Empresa en rol diario no sobrepase de dieciseis (16), a partir de este número y por cada cinco (5) Trabajadores adicionales contratados por la Empresa en rol diario, los permisos se incrementarán a razón de un (1) día. Si el número de Trabajadores se reduce a ocho (8) o menos, los permisos se disminuirán al cincuenta por ciento (50%) de los previstos.

PARAGRAFO 2 :

Por cada contrato de asociación para operar campos petrolíferos en producción, que celebre la empresa con posterioridad al 1° de Septiembre de 2000, los permisos de que trata este artículo se incrementarán según la ubicación de la zona de influencia del contrato en la respectiva cuenca sedimentaria, así:

Cuenca Valle Superior del Magdalena:	Tres (3) días de permiso remunerado al año.
Cuenca de la Guajira:	Tres (3) días de permiso remunerado al año.

Cuenca Valle Inferior del Magdalena:	Cuatro (4) días de permiso remunerado al año.
Cuenca del Catatumbo:	Cuatro (4) días de permiso remunerado al año.
Cuenca de los Llanos Orientales:	Cinco (5) días de permiso remunerado al año.
Cuenca del Putumayo:	Cinco (5) días de permiso remunerado al año.

Si la zona de influencia a la que diere lugar un contrato de operación estuviere ubicada en dos o más cuencas, se sumará el número de días de permiso de las dos cuencas a las que hubiere lugar.

Si terminare el contrato de operación, se disminuirán los permisos adicionales que hubiere generado dicho contrato.

PARAGRAFO 3:

Cada vez que la Empresa celebre un contrato de asociación para operar en nuevos campos en producción, se otorgarán tres (3) días de permiso remunerados con sus respectivos viáticos, a un representante del Sindicato, los cuales serán otorgados por una sola vez con relación a la celebración del respectivo contrato.

11. ARTICULO 10.- "PERMISO PARA LA ELABORACION Y NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES"

- a) La Empresa concederá permiso remunerado a dos (2) Trabajadores, hasta por un total de treinta (30) días, es decir, quince (15) días para cada trabajador, durante el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo para que se ocupen de la elaboración del pliego de peticiones. Si la elaboración del petitorio se realiza en Municipios distintos a la sede habitual del Trabajador, la Empresa reconocerá los viáticos establecidos y el pasaje en avión de ida y regreso ó su valor.
- b) La Empresa auxiliará al Sindicato con la suma de OCHOCIENTOS DIECIOCHO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS (\$ 818,998) MONEDA CORRIENTE, suma que girará la Empresa, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del permiso para redactores del pliego.
- c) La Empresa concederá a los tres (3) miembros de la Comisión Negociadora del Sindicato el valor del transporte aéreo a que hubiere lugar, así como el valor de los viáticos y el permiso remunerado por cuatro (4) días, para las diligencias relacionadas con la presentación del Pliego de Peticiones ante el Ministerio de Trabajo y ante la Empresa.
- d) La Empresa concederá permiso remunerado, viáticos y transporte aéreo, durante las etapas previstas por la ley para la negociación del Pliego de Peticiones y cuatro (4) días más, a tres (3) Trabajadores de la misma, quienes integrarán la Comisión Negociadora por parte del Sindicato.

PARAGRAFO:

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

12. ARTICULO 11.- "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.

13. ARTICULO 12.- "FUERO SINDICAL"

La Empresa continuará reconociendo el Fuero Sindical de acuerdo con la Ley.

14. ARTICULO 13.- "FUSION SINDICAL"

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

SECCION A

Disposiciones generales para
Trabajadores de Rol Diario a nivel
Nacional

PetroSantander (Colombia) Inc.

DISPOSICIONES GENERALES PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE PETROSANTANDER A NIVEL NACIONAL

15. ARTICULO 14.- "DESCUENTOS POR AUMENTO DE SALARIO"

La Empresa deducirá a los Trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo en cada año de vigencia, el valor correspondiente a los primeros Veinticuatro (24) días del aumento del salario básico y pondrá ese dinero a disposición del Sindicato dentro de los primeros cinco (5) días siguientes de haberse efectuado el descuento.

16. ARTICULO 15.- "RESTRICCIÓN EN LA APLICACIÓN DEL NUMERAL 14, PARTE a) ART. 7, DEL DECRETO 2351/65"

Para los efectos legales el caso de justa causa de despidos señalados en el numeral catorce (14), Art. séptimo (7o.) del decreto 2351 de 1965, sólo será aplicable al Trabajador que haya de recibir la jubilación plena y no cuando la vaya a recibir restringida, sin tener en cuenta para ningún efecto la que haya de recibir por invalidez.

17. ARTICULO 16.- "INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA"

El Empleador, en caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa reconocerá las siguientes indemnizaciones:

- a. Para Trabajadores con un año (1) y menos de cinco (5) años continuos de servicio, se pagarán CINCUENTA Y OCHO PUNTO CINCO (58.5) días de salario por el primer

año y DIECINUEVE PUNTO CINCO (19.5) días de salario por cada uno de los subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

- b. Para Trabajadores con cinco (5) años y menos de diez (10) de servicio continuos, se pagarán CINCUENTA Y OCHO PUNTO CINCO (58.5) días de salario por el primer año y VEINTISEIS (26) días adicionales por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.
- c. Para Trabajadores con diez (10) o más años continuos de servicio se pagarán CINCUENTA Y OCHO PUNTO CINCO (58.5) días de salario por el primer año y TREINTA Y NUEVE (39) días por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

18. ARTICULO 17.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD (EPS)"

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

PARAGRAFO:

Para los trabajadores que tuvieren contratos de trabajo de duración superior a 5 meses, la empresa deberá ofrecer un Plan Complementario de Salud e inscribirá a dicho plan a aquellos que lo deseen, con el fin de cubrir los beneficios que no atienda la EPS, en los términos del respectivo plan.

La inscripción y el aporte mensual a este plan, así como los demás gastos que de él se deriven, estarán a cargo de cada trabajador y podrán incluir el grupo familiar. El trabajador que desee inscribirse, deberá autorizar al contratista o subcontratista, los descuentos necesarios para el pago del aporte mensual.

Lo anterior, en la medida en que en el mercado se expidan Planes Complementarios por tiempos inferiores a un año y en concordancia con la duración del respectivo contrato de trabajo

19. ARTICULO 18.- "PAGO DE INCAPACIDADES"

La Empresa cubrirá y pagará a sus Trabajadores el 100% del sueldo correspondiente en caso de incapacidad.

20. ARTICULO 19.- "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: los Trabajadores con más de un (1) año de servicio a la Empresa y menos de dos (2) recibirán ocho (8) días de salario básico; los Trabajadores con más de dos (2) años de servicio a la Empresa y menos de cinco (5) años recibirán dieciseis (16) días de salario básico; los Trabajadores con más de cinco (5) años de servicio a la Empresa y menos de diez (10) años recibirán veintiún (21) días de salario básico; los Trabajadores con más de diez (10) años de servicio a la Empresa y menos de veinte (20) años recibirán veintiocho (28) días de salario básico; y los Trabajadores con más de veinte (20) años de servicio para la Empresa recibirán treinta y dos (32) días de salario básico.

PARAGRAFO:

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.

21. ARTICULO 20.- "LIQUIDACION DE VACACIONES"

Para el pago de vacaciones de los Trabajadores la liquidación se hará con el promedio de lo devengado por cada uno en el año inmediatamente anterior, teniendo en cuenta todos los factores que constituyen salarios, Artículos 127, 130 y 168 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO o sobre el salario básico y las primas contractuales que los Trabajadores estén recibiendo en la fecha que comienzan a disfrutar de sus vacaciones, según les sea más favorable.

PARAGRAFO:

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

22. ARTICULO 21.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"

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

PARAGRAFO:

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.

23. ARTICULO 22.- "PERMISO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O CALAMIDAD DOMESTICA"

La Empresa concederá permiso remunerado hasta de cuatro (4) días hábiles a sus Trabajadores en caso de fallecimiento de algún familiar o en caso de calamidad doméstica, la cual se comprobará con posterioridad al caso presentado.

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

24. ARTICULO 23.- "PERMISO POR MATRIMONIO"

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

25. ARTICULO 24.- "PERMISO POR NACIMIENTO HIJO"

La Empresa concederá permiso remunerado de tres (3) días hábiles al Trabajador en caso de nacimiento de un hijo, mientras este beneficio no sea asumido por la entidad de seguridad correspondiente, previa demostración del hecho. En el caso de los Trabajadores que laboran en Payoa y Barrancabermeja y que el nacimiento del hijo sea fuera del Departamento de Santander, este permiso será de cinco (5) días hábiles.

26. ARTICULO 25.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"

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

27. ARTICULO 26.- "FECHA PARA EL PAGO DE SALARIOS"

La Empresa efectuará los pagos a los Trabajadores, los días quince (15) y último de cada mes. Cuando con una de estas fechas coincida un día festivo, el pago se hará el día 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.

28. ARTICULO 27.- "TRANSPORTE EN CASO DE CALAMIDAD DOMESTICA"

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

29. ARTICULO 28.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la Empresa dará oportunidad al Trabajador de hacerse oír asesorado por dos (2) miembros del Sindicato. Para ello se le citará por escrito dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la falta. La citación en todos los casos se hará con indicación de hora, lugar y fecha en que el Trabajador debe comparecer a rendir sus descargos en horas laborables, según su horario de trabajo.

Si el Trabajador resultare culpable, la Empresa deberá aplicar la sanción dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiesen terminado de llenar los requisitos que establece este artículo. Si no lo hace en este término, no podrá imponerla posteriormente.

Además, la Empresa se obliga a pasar al Sindicato copia de toda carta sobre la citación a descargos indicando el motivo o la falta, así mismo se le informará de la sanción que se aplique.

PARAGRAFO 1:

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

PARAGRAFO 2:

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

30. ARTICULO 29.- "PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS"

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

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

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

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

PARAGRAFO:

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

31. ARTICULO 30- "COMITE DE RECLAMOS"

Para atender y resolver todas las reclamaciones de carácter individual, colectivo o sindical que se presenten en la Empresa, se establece un (1) Comité de Reclamos que funcionará en Payoa, atenderá también los asuntos de Barrancabermeja y en general de otros campos en el país. Estará integrado por dos (2) representantes principales de la Empresa y dos (2) representantes principales del Sindicato, con sus respectivos suplentes, los representantes del Sindicato serán nombrados por la Junta Directiva del Sindicato para períodos de un (1) año. Cada parte comunicará oportunamente a la otra y por escrito sus designaciones.

El comité de reclamos conocerá de:

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

PARAGRAFO:

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

32. ARTICULO 31.- "REUNIONES DEL COMITÉ Y DECISIONES"

Se reunirá obligatoriamente dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, cada vez que la Empresa o el Sindicato lo soliciten por escrito.

Las decisiones del Comité se tomarán por conciliación.

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

PARAGRAFO 1:

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

PARAGRAFO 2:

La Empresa reconocerá los salarios de los miembros del comité durante las reuniones.

33. ARTICULO 32.- "DEFINICION DE FAMILIA"

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

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

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

34. ARTICULO 33.- "SUSTITUCION DE INSCRIPCION DE FAMILIARES"

Cuando un Trabajador de la Empresa fallezca, sea pensionado o auxiliado por invalidez permanente y uno de sus hijos trabajase o entrase 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.

35. ARTICULO 34.- "PLAN VIVIENDA"

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

La Administración de los planes de vivienda estará a cargo de un Comité integrado por un (1) representante de la Empresa y un (1) representante del Sindicato, quienes estudiarán, evaluarán y recomendarán a la Empresa, para su aprobación, los candidatos a beneficiarse del plan.

El comité señalará los plazos de cancelación de los préstamos sin exceder de 72 meses.

Para tener derecho a un préstamo de vivienda el Comité tendrá en cuenta la capacidad de endeudamiento y de pago del beneficiario y, a su vez, especialmente, el siguiente orden de prioridades:

CONCEPTO:

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

CONDICIONES DEL CREDITO:

1. Pagar en cuotas mínimas mensuales equivalentes al 20% del salario básico o según lo comprometido por el Trabajador en la solicitud del préstamo, y garantizar el préstamo con hipoteca de primer grado. La Empresa aceptará hipoteca en segundo grado según solicitud escrita del Trabajador, siempre y cuando el monto de la de primer y segundo grado no sobrepase el 80% del valor comercial del inmueble.
2. El Trabajador pignoraré en favor de la Empresa el 50% de sus cesantías, como mínimo, o según lo comprometido por el Trabajador en la solicitud de préstamo, para ser abonadas semestralmente, o cuando este solicite pago parcial de las mismas.
3. Los intereses del préstamo serán del 3% anual y, en caso de retiro pasarán al 2% mensual.

MONTO DEL PRESTAMO:

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

- a) Para los casos de adquisición, construcción y liberación de gravamen hipotecario, el valor del préstamo para la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. tendrá un tope máximo de TREINTA Y OCHO MILLONES DE PESOS (\$38'000.000) MONEDA CORRIENTE.
- b) Para los casos de reforma, mejoramiento o cambio de vivienda, el valor del préstamo tendrá un tope máximo del 50% del valor del literal a.

36. ARTICULO 35.- "POLITICAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL"

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

37. ARTICULO 36.- "NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL"

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, y ellos llevarán las inquietudes al Comité Paritario de salud Ocupacional (COPASO).

PARAGRAFO:

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

38. ARTICULO 37.- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"

La Empresa tendrá a disposición de todo su personal y suministrará a sus Trabajadores, para uso obligatorio, los elementos indispensables de seguridad, tales como: guantes, gafas, casco y demás elementos de seguridad que sean requeridos para la ejecución de los diferentes trabajos, de acuerdo con la técnica moderna sobre la materia, los cuales serán reemplazados por deterioro cada vez que se requiera.

39. ARTICULO 38.- "ACCIDENTE DE TRABAJO"

Además de las normas legales vigentes sobre accidentes de trabajo y de carácter industrial, la Empresa reconocerá como accidente de trabajo aquél que sufran los Trabajadores cuando se dirijan al trabajo o salgan de él, en viaje de ida y regreso de los lugares donde ejecutan sus labores a los centros habituales de su residencia, siempre que ocurra en vehículos de la Empresa conducidos por choferes a su servicio o a sus órdenes o en vehículos contratados por la Empresa. Además, los que sufriesen los Trabajadores que se encuentren haciendo uso de los permisos sindicales contemplados en la presente Convención Colectiva, a cualquier hora del día, todo esto siempre que el accidente no ocurra por culpa del Trabajador y se demuestre plenamente que se encuentra realizando las actividades sindicales materia del permiso. En caso de accidente de trabajo, la Empresa dará pronto cumplimiento al Artículo 217 del Código Sustantivo de Trabajo o a las normas que lo modificaren o derogaren.

40. ARTICULO 39.- "PRIMEROS AUXILIOS"

La Empresa prestará los servicios de primeros auxilios y mantendrá un servicio de enfermería permanente en las instalaciones de Payoa con personal capacitado y requerido para cualquier clase de accidentes.

PARAGRAFO:

En las instalaciones que la Empresa tenga en el país, mantendrá botiquín de primeros auxilios.

41. ARTICULO 40.- "APRENDICES DEL SENA"

Cuando se trate de aprendices de cargos que figuren en el escalafón de que trata el artículo 83 del Capítulo 5 y el correspondiente artículo 88 del Capítulo 6 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, o asimilables a estos, su apoyo de sostenimiento mensual y condiciones laborales se regularán además de lo previsto en la ley, por los siguientes puntos:

a. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL.

Se adopta como apoyo de sostenimiento mensual de referencia la suma del valor del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

b. VALOR DEL APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL PARA CADA VIGENCIA:

Este valor se incrementará en el mismo porcentaje en el que se aumente el Salario Mínimo mensual legal, a partir de la vigencia que el gobierno señale para dicho incremento y sin consideración a la vigencia convencional.

c. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL POR ETAPAS:

Durante la fase lectiva, los aprendices a que se refiere este artículo, recibirán un apoyo de sostenimiento mensual equivalente al 50% del salario mínimo mensual vigente.

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

42. ARTICULO 41.- "PREFERENCIA POR HIJOS DE TRABAJADORES PARA CONTRATAR APRENDICES O ESTUDIANTES EN PRACTICA DE VACACIONES"

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

43. ARTICULO 42.- "ASCENSOS"

Cuando la Empresa tenga vacantes o cree 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.

44. ARTICULO 43.- "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 encontrase en ascenso temporal o ausente por enfermedad, licencia, comisión, vacaciones o suspensión.

45. ARTICULO 44.- "DOTACION DE TRABAJO"

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

Para los trabajadores del Departamento de Producción, se les entregará un pantalón y una camisa adicional.

PARAGRAFO 1:

Las botas de cuero serán reemplazadas durante el año de vigencia por deterioro, deformaciones o defectos de fabricación, cada vez que se requiera; entendiéndose que si no se han cambiado durante el año de vigencia se le dotará en todo caso, con un nuevo par al inicio de la nueva vigencia.

PARAGRAFO 2:

El impermeable y las botas de caucho Mediacaña serán reemplazadas por deterioro, deformaciones o defectos de fabricación, cada vez que se requiera; entendiéndose que si no se han cambiado durante el año de vigencia se le dotará en todo caso, con un nuevo impermeable y un nuevo par de botas de caucho mediacaña al inicio de la nueva vigencia.

Nota: De esta manera se modifica el tratamiento legal de las dotaciones.

46. ARTICULO 45.- "PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO DE TRABAJO"

Cuando por conveniencia de la Empresa un Trabajador que asista al lugar de trabajo para iniciar su turno correspondiente, fuere devuelto y se le asignase otra jornada diferente, la Empresa le reconocerá dos (2) horas como salario de tiempo extra.

PARAGRAFO:

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 con la Ley.

47. ARTICULO 46.- "PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DIA 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 con la Ley y una más por el compensatorio dejado de recibir, de acuerdo al Capítulo III en sus artículos 179 y 185 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

PARAGRAFO:

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.

48. ARTICULO 47.- "PRIMA DE INSTALACION Y PERMISO PARA INSTALARSE"

Cuando un Trabajador por razones del servicio sea trasladado de un Municipio a otro y por esta circunstancia deba movilizar a su familia de un sitio a otro, es decir, a su nuevo lugar de trabajo o a un lugar cercano a éste, se le reconocerán treinta (30) días de salario ordinario básico como 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.

49. ARTICULO 48.- "PRESCRIPCION DE FALTAS"

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

50. ARTICULO 49.- "DEFENSA DEL TRABAJADOR POR DELITO CULPOSO"

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

51. ARTICULO 50.- "INSTITUCIONES ADSCRITAS PARA EL SERVICIO MEDICO"

La Empresa procurará, dentro de lo posible, que la entidad promotora de salud del sistema de seguridad social en salud que preste el servicio médico a sus trabajadores, lo haga por intermedio de las Clínicas Bucaramanga, Carlos Ardila Lulle, Santa Teresa y La Merced en Bucaramanga; por la Clínica Magdalena, Clínica San José y el Hospital San Rafael en Barrancabermeja; por la Clínica Marly y el Hospital Militar en Bogotá, u otro centro hospitalario en los lugares donde la Empresa tenga o establezca campos petroleros dentro del Territorio Nacional.

52. ARTICULO 51.- "REUBICACION POR ENFERMEDAD"

Cuando por concepto del médico del sistema de seguridad social, el Trabajador requiera un cambio temporal o transitorio en su ocupación, la Empresa lo trasladará a un puesto o sitio adecuado sin desmejorar su salario ni las primas estipuladas en esta Convención.

53. ARTICULO 52.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR O PENSIONADO"

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

PARAGRAFO:

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

54. ARTICULO 53.- "TRASLADO DEL TRABAJADOR O PENSIONADO FALLECIDOS"

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

PARAGRAFO:

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

55. ARTICULO 54.- "PAGO DE SEGURO DE VIDA"

La Empresa contratará un póliza colectiva por muerte natural para sus trabajadores, con vigencia desde el primer día de trabajo, equivalente, como mínimo a doce (12) salarios mensuales básicos devengados por el trabajador.

El orden de beneficiarios y el procedimiento para el pago de este seguro será el que determine la Ley vigente en el momento de la muerte.

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 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

56. ARTICULO 55.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"

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

PARAGRAFO:

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

57. ARTICULO 56.- "PRIMA DE TRANSPORTE POR VIAJE REDONDO AL LUGAR DE TRABAJO"

Para el personal que labore en Payoa y sea transportado al trabajo por la Empresa en sus vehículos o en aquellos que ella contrate para tal fin, la Empresa reconocerá una prima de transporte por viaje redondo equivalente al valor de una (1) hora de salario básico diario a cada uno de sus Trabajadores.

PARAGRAFO:

La Empresa convendrá con el Sindicato el tiempo de la remuneración adecuada por viaje redondo, según el campo en el que se establezcan operaciones.

58. ARTICULO 57.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"

La Empresa pagará por una sola vez a sus Trabajadores que se encuentren laborando al momento de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y que estén afiliados al Sindicato, una bonificación por la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo equivalente a la suma de OCHENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS CINCO PESOS (\$ 84,505) MONEDA CORRIENTE, la cual no tiene carácter de salario ni se computará como factor para tal. Esta bonificación será cancelada al trabajador en la siguiente quincena después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo.

RÉGIMEN PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE PETROSANTANDER CONTRATADOS ANTES DEL 1° DE SEPTIEMBRE DE 2000

Además de las Disposiciones Generales consagradas en el Capítulo 3 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a estos trabajadores se les aplicará también las siguientes disposiciones:

59. ARTICULO 58.- INSCRIPCION A PLAN COMPLEMENTARIO EN SALUD"

La Empresa inscribirá a los Trabajadores en un Plan Complementario de Salud para cubrir aquellos beneficios que no atienda la E.P.S., pagando la totalidad de la cuota inicial y cuota mensual, para que a través de éste se atiendan los servicios médicos complementarios del Trabajador.

PARAGRAFO 1:

La Empresa asumirá o reembolsará los gastos en que puedan incurrir los Trabajadores y que no sean cubiertos por el P.O.S. y/o Plan Complementario tales como: Co-pagos, Cuotas moderadoras, medicamentos no genéricos, el valor de vales y el tratamiento de enfermedades preexistentes.

PARAGRAFO 2:

En desarrollo de la opción de que trata el párrafo 3 del artículo 68 de esta Convención, los beneficiarios de los trabajadores que hagan uso de tal opción podrán ser incluidos en el Plan Complementario de Salud a que se refiere esta cláusula. En este caso, la empresa pagará por tal inclusión el valor equivalente al 100% del costo de la prima mensual de la Póliza de Hospitalización y Cirugía consagrada en el artículo 68 antes mencionado.

Si una vez realizado el pago por parte de la Empresa, a que se refiere el inciso anterior, se presentaren excedentes, estos serán a cargo del trabajador, para lo cual éste autorizará por escrito a la Empresa para descontarlos de su sueldo mensual.

A los beneficiarios incluidos en el Plan Complementario de Salud en los términos a que se refiere este párrafo, no les aplicará lo previsto en el párrafo 1 de esta cláusula.

60. ARTICULO 59.- "SERVICIOS MEDICOS PARA EL TRABAJADOR"

La Empresa prestará a sus Trabajadores los servicios médicos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo que no cubra la E.P.S. o el Plan Complementario de Salud, incluyendo atención por especialistas, buscando en esta forma garantizar el mejor estado de salud que el Trabajador pueda poseer. Los casos en que a juicio exclusivo del médico al servicio de la Empresa, requieran intervención de especialistas o el mismo médico los considere como casos complicados de cirugía, serán trasladados a Bogotá, para su atención.

61. ARTICULO 60.- "DEFINICION DE LOS SERVICIOS MEDICOS PARA EL TRABAJADOR"

Por servicios médicos se entienden: Quirúrgicos, Hospitalarios, Farmacéuticos, 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 la Ley.

PARAGRAFO:

La Empresa continuará proporcionando las drogas adecuadas para el tratamiento de las enfermedades de los Trabajadores, sin costo alguno para ellos.

62. ARTICULO 61.- "PAGO DE TRANSPORTE Y VIATICOS PARA CONSULTA O TRATAMIENTO MEDICO"

Cuando a juicio de la Empresa o del servicio médico de la misma sea necesario trasladar a un Trabajador fuera del lugar de su trabajo para consulta o tratamiento médico ambulatorio, o sea incapacitado, debiendo permanecer fuera del lugar de su residencia habitual, la Empresa le pagará los transportes aéreos de ida y regreso o su valor y los viáticos correspondientes.

PARAGRAFO:

La Empresa reconocerá el valor del transporte en taxi ida y regreso, para trasladarse hasta los centros de atención médica, a aquellos Trabajadores imposibilitados físicamente para movilizarse por sus propios medios naturales. En caso de hospitalización la Empresa no reconocerá viáticos.

63. ARTICULO 62.- "SERVICIOS ODONTOLOGICOS"

La Empresa continuará prestando a sus Trabajadores los servicios odontológicos de extracciones y obturaciones como también aquellos que se desprendan de los anteriores. El Trabajador deberá presentar previamente a la Empresa el concepto del odontólogo y el correspondiente presupuesto del tratamiento para la aprobación por parte de ella.

64. ARTICULO 63.- "PRESTAMO PARA SERVICIOS ODONTOLOGICOS ADICIONALES"

Para servicios odontológicos adicionales a los señalados en el artículo 61 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá préstamos a los Trabajadores que lo requieran hasta por el valor de tres (3) sueldos mensuales básicos, en cuyo caso el Trabajador la autorizará para descontar dicha suma del valor de sus salarios en un plazo máximo de treinta y seis (36) meses, en la medida en que el descuento no afecte el 50% del salario mensual del trabajador.

65. ARTICULO 64.- "SUMINISTRO DE LENTES Y MONTURA"

Cuando por prescripción del especialista el Trabajador deba usar lentes, la Empresa le concederá un auxilio para lentes hasta de TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS (\$334,957) MONEDA CORRIENTE, para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva y para el segundo año el valor de este auxilio se incrementará en el porcentaje en que experimente variación el "IPC".

Igualmente le concederá un auxilio para la adquisición de montura, hasta CIENTO CATORCE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS (\$114.695) MONEDA CORRIENTE, para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva; el valor de éste auxilio se incrementará para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el porcentaje en que experimente variación el "IPC".

En el caso de que el Trabajador decida utilizar los lentes de contacto prescritos, la Empresa le otorgará un auxilio hasta CIENTO CINCUENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS (\$159.295) MONEDA CORRIENTE para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva, en el porcentaje en que experimente variación el "IPC".

PARAGRAFO 1:

Los lentes, la montura o los lentes de contacto de que trata esta cláusula, se concederán sin exceder de un (1) auxilio durante el año en que le sean formulados.

PARAGRAFO 2:

Los Trabajadores a quienes les fuesen destruidos los anteojos con ocasión de un accidente, podrán hacer nuevamente uso del beneficio pactado en este artículo.

66. ARTICULO 65.- "CUANTIA POR BENEFICIARIO DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR"

Para atender los servicios médicos establecidos para los familiares de los Trabajadores a quienes se aplica la presente Convención Colectiva de Trabajo, se mantiene el Fondo Médico de Asistencia Familiar, mediante un auxilio por parte de la Empresa por la suma de DOSCIENTOS SESENTA MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS (\$260,238) MONEDA CORRIENTE por cada uno de los beneficiarios y en cada uno de los años de vigencia. Para este efecto, los trabajadores que tengan hijos mayores de 18 hasta 25 años deberán demostrar que están estudiando en jornada diurna.

67. ARTICULO 66.- "CUBRIMIENTO Y SERVICIOS DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR"

Este Fondo cubrirá los gastos y servicios médicos que no cubran la EPS y la Póliza de Hospitalización y Cirugía o el plan complementario de salud como: servicios de Odontología, Consulta Externa, Drogas, gastos de Hospitalización y Cirugía y cuota mensual de familiares inscritos en la Compañía sin derecho en la EPS.

68. ARTICULO 67.- "ADMINISTRACION Y CIRCUNSCRIPCION DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR"

La administración de éste Fondo será hecha por el Comité integrado por un representante de la Empresa y un representante del Sindicato. Los servicios que éste Fondo presta estarán circunscritos a las ciudades de Bucaramanga, Barrancabermeja, Sabana de Torres y otras ciudades donde la Empresa tenga establecidas o establezca actividades. Cuando uno de los médicos adscritos al Fondo juzgue necesario el traslado de uno de estos pacientes a Bogotá, el Comité estudiará la autorización del traslado de un acompañante, cuyos gastos serán pagados por el Fondo, a juicio del comité.

La Empresa proporcionará cada mes al Sindicato, por conducto de sus representantes, una relación detallada de las cuentas del Fondo.

69. ARTICULO 68.- "POLIZA DE HOSPITALIZACION Y CIRUGIA"

Para atender los servicios de hospitalización y cirugía que requieran los familiares de los Trabajadores, considerados como tales por las reglamentaciones internas de la Empresa de Seguros, la Empresa contratará con una Empresa de Seguros una póliza de hospitalización y cirugía. La Empresa pagará el cien por ciento (100%) del valor de la prima mensual

PARAGRAFO 1:

El presente plan de hospitalización y cirugía es voluntario; por lo tanto el Trabajador que desee beneficiarse de éste debe manifestarlo por escrito, utilizando para ello los formatos de la respectiva Empresa de Seguros

PARAGRAFO 2:

El valor no cubierto en la reclamación de la póliza de Hospitalización y cirugía será cancelado a la Empresa de Seguros directamente por la Empresa y ésta a su vez descontará al Empleado por nómina el valor total en cuotas mensuales del 10% de su sueldo mensual básico en cada caso, para lo cual el Trabajador se obliga a suscribir la correspondiente autorización de descuento.

PARAGRAFO 3:

El trabajador, mediante manifestación escrita dirigida a la Empresa, podrá optar por incluir a sus beneficiarios en el Plan Complementario de Salud de que trata el artículo 57 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. En este caso, la empresa pagará a la entidad administradora de dicho plan complementario, el monto equivalente al cien por ciento (100%) de la prima mensual de que trata este artículo y, por lo tanto, no aplicará para dichos beneficiarios la póliza de hospitalización y cirugía aquí contenida.

Expresamente se aclara que la opción antes mencionada solamente tendrá lugar en la medida en que los beneficiarios sean incluidos en el Plan Complementario de Salud que la empresa tenga para sus trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 58.

70. ARTICULO 69.- "INCREMENTOS DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR "

La Empresa aumentará el Fondo Médico de Asistencia Familiar en forma proporcional al nuevo número de beneficiarios dependientes, teniendo en cuenta el monto destinado para cada beneficiario en dicho Fondo y el término que faltase para completar el año de vigencia del auxilio otorgado por la Empresa, pactado en el Artículo 65 del Capítulo 4 de la presente Convención Colectiva.

71. ARTICULO 70.- "REGLAMENTACION DEL FONDO MEDICO DE ASISTENCIA FAMILIAR "

El Comité integrado por los representantes de la Empresa y el Sindicato deberá ceñirse a la reglamentación establecida para el manejo del Fondo. Cuando las partes encuentren conveniente hacer alguna modificación o adición a dicha reglamentación, se integrará un comité especial nombrado para este fin, conformado por un (1) representante del Sindicato designado por la Junta Directiva y un (1) representante de la Empresa.

72. ARTICULO 71.- "PRIMA DE VACACIONES"

La Empresa reconocerá a cada uno de los Trabajadores que disfrute de vacaciones, cuando haga uso de ellas, una prima que se llama de vacaciones, por el valor equivalente a quince (15) días de salario básico. Cuando al Trabajador, por disposición de la Empresa, le sean compensadas las vacaciones en dinero o se acumulen dos (2) períodos, el derecho por cada período a disfrutar de esta prima no se perderá.

73. ARTICULO 72.- "PRIMA DE CONVENCION"

La Empresa pagará a sus Trabajadores que tengan quince (15) días de antigüedad a la fecha de la firma de la Convención, una prima de catorce (14) días de salario básico. Su cancelación en el primer año de vigencia se efectuará en la quincena siguiente a su firma y, para el segundo año, en la primera quincena del mes de septiembre del año correspondiente.

74. ARTICULO 73.- "PRIMA DE NAVIDAD"

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

75. ARTICULO 74.- "SUBVENCION CONVENCIONAL "

La Empresa pagará a sus Trabajadores que laboren en Payoa y Barrancabermeja la suma de VENTIUN MIL SETECIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS (\$21.782) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.". Esta subvención se paga en reemplazo de los servicios de Comisariato, Subvención de arrendamiento y los beneficios de Campamento y Casino, suma que se considera como salario para todos los efectos.

PARAGRAFO:

El monto de la Subvención Convencional se desagrega así:

- a) Subvención de Arrendamiento: CINCO MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS (\$5,243) diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.". En caso que los trabajadores tengan su residencia familiar en el municipio donde laboran, no se reconocerá esta subvención.
- b) El servicio de Comisariato se valora en la suma de DOS MIL OCHOCIENTOS ONCE PESOS (\$2.811) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.".
- c) El beneficio de Campamento y Casino se valora en la suma de TRECE MIL SETE CIENTOS VENTIOCHO PESOS (\$13,728) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia en el porcentaje que experimente la variación del "IPC."

76. ARTICULO 75.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"

Cuando un Trabajador de la Empresa, que labore en Payoa, o Barrancabermeja, y que por disposición de ésta trabaje dos (2) horas extras, igual que el que labore en Payoa en turnos de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., tendrá derecho a recibir una (1) comida, la cual se considera como salario en especie para efecto de la liquidación de prestaciones sociales y se conviene valorarla de común acuerdo entre las partes en la suma de CIEN PESOS (\$100.00) MONEDA CORRIENTE. En estos casos la Empresa facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente sus comidas.

PARAGRAFO :

Las partes podrán acordar que la comida a la que tienen derecho los trabajadores por laborar en el turno de 11:00 p.m a 7:00 a.m., se remplace por una comida cuando se labore en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Exceptúanse de lo anterior los trabajadores que desempeñen el cargo de corredor y operador de planta, quienes tendrán derecho a recibir una comida cuando laboren en Payoa en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.

77. ARTICULO 76.- "RECONOCIMIENTO EN DINERO POR GASTOS DE TRANSPORTE A DESCANSOS"

Al personal de la Empresa que labora en Payoa y Barrancabermeja y tenga su residencia familiar fuera del Municipio donde labora, la Empresa le reconocerá por concepto de gastos de transporte cuando sale a descanso la suma de VEINTINUEVE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS (\$29,639) MONEDA CORRIENTE, para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el mismo porcentaje que experimente variación el "IPC".

PARAGRAFO:

El reconocimiento económico de que trata este artículo no se dejará de pagar al trabajador cuando éste, antes de iniciar el disfrute del descanso correspondiente a su jornada, se encontrare en el permiso sindical de que trata el artículo noveno (9) de esta Convención.

78. ARTICULO 77.- "AUXILIO EDUCATIVO"

La Empresa dará a sus Trabajadores auxilios educacionales, así:

PRIMER AÑO:

Para Pre-escolar y Primaria	\$ 52,970	por mes
Para Secundaria y Educación Especial	\$ 102,880	por mes
Para Carreras profesionales Intermedias	\$ 779,631	por semestre
Para Carreras profesionales Completas	\$ 1,028,804	por semestre

SEGUNDO AÑO:

Este auxilio se incrementará para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el mismo porcentaje que experimente variación el "IPC".

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

Se concederán hasta tres (3) auxilios por Trabajador y podrán ser beneficiarios la esposa o compañera permanente inscrita, los hijos legítimos o naturales reconocidos y los hijos adoptivos que dependa económicamente del Trabajador. Este auxilio se pagará por diez (10) meses al año en el caso de educación preescolar, primaria, secundaria y educación

especial. El auxilio para carreras profesionales intermedias y carreras profesionales completas se dará una (1) vez por semestre académico.

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

PARAGRAFO 1:

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

PARAGRAFO 2:

El valor del auxilio escolar para 2005 será el establecido para el primer año de vigencia de la presente convención y por todos los 10 meses o períodos en que se reconoce. Para 2006 y en la misma forma establecida antes, el auxilio será el que resulte de hacer los incrementos anteriormente relacionados.

PARAGRAFO 3:

El auxilio se girará una vez el Empleado certifique la matrícula del período lectivo correspondiente.

79. ARTICULO 78.- "ESCALAFON Y SALARIOS"

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

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

La descripción de funciones nuevas o la descripción rectificada, la clasificación, etc., se consideran en efecto después de ser entregadas al Sindicato. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, los Trabajadores de Rol Diario devengarán los siguientes salarios:

<u>GRUPO/CLASIFICACION:</u> <u>SALARIO BASICO</u>	SALARIO BASICO	
	<u>PRIMER AÑO</u>	<u>SEGUNDO AÑO</u>
GRUPO VIII Electricista I Mecánico I Instrumentista I Operador Técnico Soldador I Latonero I	\$55,146	+IPC.
GRUPO VII Operador II-A Electricista II-A Mecánico II-A Instrumentista II-A Latonero II-A	\$51,907	+IPC.
GRUPO VI Electricista II Mecánico II Instrumentista II Mecánico Automotriz I Latonero II Operador A	\$48,670	+IPC.
GRUPO V Electricista III Mecánico III Instrumentista III Mecánico Automotriz II Bodeguero A Operador B	\$43,019	+IPC.
GRUPO IV Electricista IV Mecánico IV Instrumentista IV	\$38,161	+IPC.

Bodeguero B
Operador C

GRUPO III	\$33,906	+IPC.
GRUPO II	\$30,193	+IPC.
GRUPO I	\$21,327	+ IPC

80. ARTICULO 79.- "VIATICOS"

Cuando en la presente Convención Colectiva de Trabajo se habla de que la Empresa debe pagar viáticos a sus Trabajadores, el valor de estos será de CIENTO CINCO MIL NOVECIENTOS SESENTA Y UN (\$105,961) MONEDA CORRIENTE diarios para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el mismo porcentaje que experimente variación el "IPC."

PARAGRAFO:

Los viáticos se reconocerán así:

Cuando el Trabajador se desplace y deba pernoctar tendrá derecho al ciento por ciento (100%) del viático y, en caso contrario, solamente al 50% del mismo.

RÉGIMEN PARA TRABAJADORES ROL DIARIO
DE PETROSANTANDER CONTRATADOS A
PARTIR DEL 1° DE SEPTIEMBRE DE 2000
***-En campos dentro de la Jurisdicción de Sabana de Torres y el
Terminal Galán / Barrancabermeja-***

Además de las Disposiciones Generales consagradas en el Capítulo 3 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a estos trabajadores se les aplicarán también las siguientes disposiciones:

81. ARTICULO 80.- "PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICO PARA CONSULTA MEDICA"

Cuando a juicio de la empresa o del servicio médico de la misma sea necesario trasladar a un trabajador fuera de su lugar de trabajo para consulta médica especializada, debiendo permanecer fuera del lugar de su residencia habitual, la Empresa le pagará los transportes aéreos de ida y regreso o su valor y el viático correspondiente al día de la consulta.

PARAGRAFO:

La Empresa reconocerá el valor del transporte en taxi ida y regreso, para trasladarse hasta los centros de atención médica, a aquellos trabajadores imposibilitados físicamente para movilizarse por sus propios medios naturales. En caso de hospitalización la Empresa no reconocerá viáticos.

82. ARTICULO 81.- "SUBVENCION CONVENCIONAL "

La Empresa pagará a sus Trabajadores que laboren en Payoa y Barrancabermeja la suma de VENTIUN MIL SETECIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS (\$21.782) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.". Esta subvención se paga en reemplazo de los servicios de Comisariato, Subvención de arrendamiento y los beneficios de Campamento y Casino, suma que se considera como salario para todos los efectos.

PARAGRAFO:

El monto de la Subvención Convencional se desagrega así:

- a) Subvención de Arrendamiento: CINCO MIL DOCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS (\$5,243) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.". En caso que los trabajadores tengan su residencia familiar en el municipio donde laboran, no se reconocerá esta subvención.
- b) El servicio de Comisariato se valora en la suma de DOS MIL OCHOCIENTOS ONCE PESOS (\$2.811) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.".
- c) El beneficio de Campamento y Casino se valora en la suma de TRECE MIL SETECIENTOS VENTIOCHO PESOS (\$13,728) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.".

83. ARTICULO 82.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"

Cuando un Trabajador de la Empresa, que labore en Payoa, o Barrancabermeja, y que por disposición de ésta trabaje dos (2) horas extras, igual que el que labore en Payoa en turnos de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., tendrá derecho a recibir una (1) comida, la cual se considera como salario en especie para efecto de la liquidación de prestaciones sociales y se conviene valorarla de común acuerdo entre las partes en la suma de CIEN PESOS (\$100.00) MONEDA CORRIENTE. En estos casos la Empresa facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente sus comidas.

PARAGRAFO:

No obstante lo previsto en este artículo, las partes podrán acordar que la comida a la que tienen derecho los trabajadores por laborar en el turno de 11:00 p.m a 7:00 a.m., se remplace por una comida cuando se labore en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Exceptúanse de lo anterior los trabajadores que desempeñen el cargo de recorredor y operador de planta, quienes tendrán derecho a recibir una comida cuando laboren en Payoa en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.

84. ARTICULO 83.- "ESCALAFON Y SALARIOS"

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

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

La descripción de funciones nuevas o la descripción rectificada, la clasificación, etc., se consideran en efecto después de ser entregadas al Sindicato. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, los Trabajadores de Rol Diario devengarán los siguientes salarios:

<u>GRUPO/CLASIFICACION:</u>	SALARIO BASICO	SALARIO
BASICO	<u>PRIMER AÑO</u>	<u>SEGUNDO AÑO</u>
GRUPO VIII	\$55,146	+IPC.

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

GRUPO VII \$51,907 +IPC.

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

GRUPO VI \$48,670 +IPC.

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

GRUPO V \$43,019 +IPC.

Electricista III
Mecánico III
Instrumentista III
Mecánico Automotriz II
Bodeguero A
Operador B

GRUPO IV \$38,161 +IPC.

Electricista IV
Mecánico IV
Instrumentista IV
Bodeguero B
Operador C

GRUPO III \$33,906 +IPC.

GRUPO II \$30,193 +IPC.

GRUPO I \$21,327 +IPC

85. ARTICULO 84.- "VIATICOS"

Cuando en la presente Convención Colectiva de Trabajo se habla de que la Empresa debe pagar viáticos a sus Trabajadores, el valor de estos será de CIENTO CINCO MIL NOVECIENTOS SESENTA Y UNO PESOS (\$ 105,961) MONEDA CORRIENTE diarios para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el mismo porcentaje que experimente variación el "IPC."

PARAGRAFO:

Los viáticos se reconocerán así:

Cuando el Trabajador se desplace y deba pernoctar tendrá derecho al ciento por ciento (100%) del viático y, en caso contrario, solamente al 50% del mismo.

**RÉGIMEN PARA TRABAJADORES ROL DIARIO
DE PETROSANTANDER CONTRATADOS A
PARTIR DEL 1° DE SEPTIEMBRE DE 2000
*-En campos fuera de la Jurisdicción de Sabana de Torres y el
Terminal Galán / Barrancabermeja-***

Además de las Disposiciones Generales consagradas en el Capítulo 3 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a estos trabajadores se les aplicará también las siguientes disposiciones:

86. ARTICULO 85.- "PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICO PARA CONSULTA MEDICA"

Cuando a juicio de la empresa o del servicio médico de la misma sea necesario trasladar a un trabajador fuera de su lugar de trabajo para consulta médica especializada, debiendo permanecer fuera del lugar de su residencia habitual, la Empresa le pagará los transportes aéreos de ida y regreso o su valor y el viático correspondiente al día de la consulta.

PARAGRAFO:

La Empresa reconocerá el valor del transporte en taxi ida y regreso, para trasladarse hasta los centros de atención médica, a aquellos trabajadores imposibilitados físicamente para moverse por sus propios medios naturales. En caso de hospitalización la Empresa no reconocerá viáticos.

87. ARTICULO 86.- "SUBVENCION CONVENCIONAL "

La Empresa pagará a sus trabajadores que laboren en los campos a que se refiere este Capítulo la suma de ONCE MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y SEIS DOSCIENTOS PESOS (\$11.436) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.". Esta subvención se paga en reemplazo de los servicios de Comisariato, Subvención de arrendamiento y los beneficios de Campamento y Casino, suma que se considera como salario para todos los efectos.

PARAGRAFO:

El monto de la Subvención Convencional se desagrega así:

- a) Subvención de Arrendamiento: DOS MIL SETECIENTOS CIENCUENTA PESOS (\$2.750) diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.". En caso que los trabajadores tengan su residencia familiar en el municipio donde laboran, no se reconocerá esta subvención.
- b) El servicio de Comisariato se valora en la suma de MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS (\$1.479) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.".
- c) El beneficio de Campamento y Casino se valora en la suma de SIETE MIL DOSCIENTOS OCHO PESOS (\$7.208) MONEDA CORRIENTE diarios por el primer año de vigencia; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia en el porcentaje que experimente la variación del "IPC.".

88. ARTICULO 87.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"

Cuando un Trabajador de la Empresa, trabaje por disposición de ésta dos (2) horas extras, o en turnos de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., y el campo en el cual laborare tuviere casino, tendrá derecho a recibir una (1) comida, la cual se considera como salario en especie para efecto de la liquidación de prestaciones sociales y se conviene valorarla de común acuerdo entre las partes en la suma de CINCUENTA Y CINCO PESOS (\$55.00) MONEDA CORRIENTE. En estos casos la Empresa facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente sus comidas.

PARÁGRAFO:

Las partes podrán acordar que la comida a la que tienen derecho por laborar en el turno de 11:00 p.m a 7:00 a.m. se remplace por una comida cuando se labore en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Exceptúanse de lo anterior los trabajadores que desempeñen el cargo de recorridor y operador de planta, quienes tendrán derecho a recibir una comida cuando laboren en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.

89. ARTICULO 88.- "ESCALAFON Y SALARIOS"

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 (Artículos 143 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO), regirá el escalafón que comprende la clasificación impersonal de los trabajos y labores del personal del Rol Diario, con su correspondiente descripción de funciones y según la siguiente reglamentación.

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

La descripción de funciones nuevas o la descripción rectificada, la clasificación, etc., se consideran en efecto después de ser entregadas al Sindicato. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, los Trabajadores de Rol Diario devengarán los siguientes salarios:

GRUPO/CLASIFICACION: SALARIO BASICO	SALARIO BASICO	
	<u>PRIMER AÑO</u>	<u>SEGUNDO AÑO</u>
GRUPO VIII Electricista I Mecánico I Instrumentista I Operador Técnico Soldador I Latonero I	\$28,643	+ IPC.
GRUPO VII Operador II-A Electricista II-A Mecánico II-A Instrumentista II-A Latonero II-A	\$26,961	+ IPC.
GRUPO VI Electricista II Mecánico II Instrumentista II	\$25,279	+IPC.

Mecánico Automotriz I
Latonero II
Operador A

GRUPO V	\$22,343	+IPC.
Electricista III		
Mecánico III		
Instrumentista III		
Mecánico Automotriz II		
Bodeguero A		
Operador B		

GRUPO IV	\$19,821	+IPC.
Electricista IV		
Mecánico IV		
Instrumentista IV		
Bodeguero B		
Operador C		

GRUPO III	\$17,610	+IPC.
------------------	----------	-------

GRUPO II	\$15,682	+IPC.
-----------------	----------	-------

GRUPO I	\$11,286	\$11.286
----------------	----------	----------

90. ARTICULO 89.- "VIATICOS"

Cuando en la presente Convención Colectiva de Trabajo se habla de que la Empresa debe pagar viáticos a sus Trabajadores, el valor de estos será de SESENTA Y CUATRO MIL VENTICUATRO PESOS (\$64,024) MONEDA CORRIENTE diarios para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el mismo porcentaje que experimente variación el "IPC."

PARAGRAFO:

Los viáticos se reconocerán así:

Cuando el Trabajador se desplace y deba pernoctar tendrá derecho al ciento por ciento (100%) del viático y, en caso contrario, solamente al 50% del mismo.

SECCION B

Régimen de Trabajadores de Rol
Diario de Contratistas o
Subcontratistas

PetroSantander (Colombia) Inc.

RÉGIMEN PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS DE PETROSANTANDER

-En campos dentro de la Jurisdicción de Sabana de Torres y el tramo comprendido entre Payoa y el Terminal Galán B/Ja.-

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

91. ARTICULO 90.- "DERECHOS DE AFILIACION 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.

PARAGRAFO:

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

92. ARTICULO 91.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"

Cuando un Trabajador de Contratistas o Sub-contratistas, que labore en Payoa y por disposición de éste trabaje dos (2) horas extras, igual que el que labore en Payoa en turnos de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. tendrá derecho a recibir una (1) comida, la cual se considera como salario en especie para efecto de la liquidación de prestaciones sociales y se conviene valorarla de común acuerdo entre las partes en la suma de CIEN PESOS (\$100.00) MONEDA CORRIENTE. En estos casos los Contratistas o Sub-contratistas facilitarán los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente sus comidas.

PARAGRAFO 1:

De lo contemplado en este artículo quedan excluidos los Trabajadores contratados para desempeñar única y estrictamente las labores de celanza o celaduría en la Batería Salina; o fuera de la zona industrial, bodega y campamento de Payoa.

PARAGRAFO 2:

Las partes podrán acordar que la comida a la que tienen derecho los trabajadores por laborar en el turno de 11:00 p.m a 7:00 a.m., se remplace por una comida cuando se labore en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Exceptúanse de lo anterior los trabajadores que desempeñen el cargo de operador de batería de Salina, quien tendrá derecho a recibir una comida cuando labore en Payoa en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.

93. ARTICULO 92.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS)"

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

PARAGRAFO:

Para los trabajadores que tuvieran contratos de trabajo de duración superior a 5 meses, los Contratistas o Subcontratistas deberán ofrecer un Plan Complementario de Salud e inscribirán a dicho plan a aquellos que lo deseen, con el fin de cubrir los beneficios que no atienda la EPS, en los términos del respectivo plan.

La inscripción y el aporte mensual a este plan, así como los demás gastos que de él se deriven, estarán a cargo de cada trabajador y podrán incluir el grupo familiar. El trabajador que desee inscribirse, deberá autorizar al contratista o subcontratista, los descuentos necesarios para el pago del aporte mensual.

Lo anterior, en la medida en que en el mercado se expidan Planes Complementarios por tiempos inferiores a un año y en concordancia con la duración del respectivo contrato de trabajo

94. ARTICULO 93.- "PAGO DE INCAPACIDADES"

El Contratista o Sub-contratista cubrirá y pagará a sus Trabajadores el 100% del sueldo correspondiente en caso de incapacidad.

95. ARTICULO 94.- "PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICO PARA CONSULTA MEDICA"

Cuando el trabajador deba desplazarse para consulta médica especializada y tenga que salir del lugar de su trabajo o de su residencia habitual, los contratistas o sub-contratistas le reconocerán el valor del pasaje de ida y regreso por concepto de transporte, el salario básico y el viático correspondiente al día de la consulta.

PARÁGRAFO:

Es entendido que el viático de que trata este artículo solamente se pagará cuando el trabajador se traslade para consulta médica especializada sin ser hospitalizado, previa remisión del médico general, y fuera del lugar de residencia de sus familiares, registrada como tal ante su respectivo empleador.

96. ARTICULO 95.- "SEGURO DE VIDA POR MUERTE"

Los contratistas o subcontratistas contratarán una póliza colectiva por muerte natural para sus trabajadores, con vigencia desde el primer día de trabajo, equivalente, como mínimo, a 12 salarios mensuales.

El orden de beneficiarios y el procedimiento para el pago de este seguro será el que determine la ley vigente en el momento de la muerte.

97. ARTICULO 96.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR"

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

98. ARTICULO 97.- "TRASLADO DE TRABAJADOR FALLECIDO"

Cuando un Trabajador al servicio de Contratistas o Sub-contratistas que esté recibiendo tratamiento médico por prescripción del servicio médico de aquellos, fallezca fuera del lugar de su trabajo, los Contratistas o Sub-contratistas, a su costo, trasladarán el cadáver al lugar a donde el Trabajador fallecido tuviese registrada su residencia.

99. ARTICULO 98.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"

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

PARAGRAFO:

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 Sub-contratistas, tendrán derecho a que la liquidación de las prestaciones que les corresponda se haga con base en el último salario devengado en el momento de empezar la incapacidad, siempre y cuando la liquidación así hecha favorezca más al Trabajador.

100. ARTICULO 99.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"

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

PARAGRAFO 1:

Los Contratistas y Sub-contratistas concederán permiso remunerado hasta de cuatro (4) días calendario a sus Trabajadores en caso de fallecimiento de algún familiar o en caso de calamidad doméstica, la cual se comprobará con posterioridad al caso presentado

PARAGRAFO 2:

Los Contratistas y Sub-contratistas concederán permiso remunerado de tres (3) días calendario al Trabajador en caso de nacimiento de un hijo, siempre y cuando la esposa o compañera permanente no tenga un beneficio de igual naturaleza.

101. ARTICULO 100.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"

Los contratistas o subcontratistas, en vehículos que reúnan condiciones mecánicas y técnicas que propendan por la comodidad, higiene y seguridad, transportarán al trabajador entre Sabana de Torres – Payoa – Sabana de Torres, a todos los Trabajadores que laboren para ellos en Payoa, sin costo alguno para éstos.

PARAGRAFO:

Para el personal que labore en Barrancabermeja con contratistas al servicio de la empresa y desarrollen labores de vigilancia, serán transportados entre Barrancabermeja al lugar de trabajo y Barrancabermeja, en el mismo vehículo que transporta al personal de Rol Diario de la Empresa.

102. ARTICULO 101.- "PRIMEROS AUXILIOS"

Los Contratistas o Sub-contratistas están obligados a prestar los servicios de primeros auxilios a sus Trabajadores.

103. ARTICULO 102.- "NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL"

Los Contratistas o Sub-contratistas y sus Empleados colaborarán en el cumplimiento de las normas y reglas de seguridad industrial establecidas por la Empresa. Todas las sugerencias del personal en este sentido serán oídas inmediatamente por los jefes o superiores de las respectivas zonas de trabajo y ellos llevarán las inquietudes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

104. ARTICULO 103- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"

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

105. ARTICULO 104.- "DOTACION DE TRABAJO"

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

- a) Los Contratistas o Subcontratistas que contraten personal a un año (1), suministrarán dotación de trabajo de buena calidad al inicio de la actividad contratada, la cual consta de: tres (3) camisas, tres (3) overoles, un (1) par de botas de cuero antideslizantes con puntera de seguridad de buena calidad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña antideslizantes con puntera de seguridad y un (1) impermeable contra la lluvia.
- b) Los Contratistas o Subcontratistas que contraten personal a seis (6) meses suministrarán dotación de trabajo de buena calidad al inicio de la actividad contratada, la cual consta de: dos (2) camisas, dos (2) overoles, un (1) par de botas de cuero antideslizantes con punteras de seguridad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña antideslizantes con punteras de seguridad, un (1) impermeable contra la lluvia.

En caso de prórroga del contrato, los Contratistas o Subcontratistas suministrarán nuevamente al inicio de la misma, la dotación contemplada en este literal, excepto el impermeable, el cual tendrá vigencia hasta por un (1) año.

- c) Los Contratistas o Subcontratistas que contraten personal a tres (3) meses suministrarán dotación de trabajo de buena calidad al inicio de la actividad contratada, la cual consta de: una (1) camisa, un (1) overol, un (1) par de botas Mediacaña antideslizantes con punteras de seguridad, de cuero o de caucho según lo requiera la labor contratada, un (1) impermeable contra la lluvia.

En caso de prórroga del contrato, los Contratistas o Subcontratistas suministrarán nuevamente al inicio de la misma, la dotación contemplada en este literal, excepto el impermeable, el cual tendrá vigencia hasta por un (1) año.

- d) Los Contratistas o Subcontratistas que contraten personal a menos de tres (3) meses (ocasionales, eventuales o transitorios), suministrarán dotación de trabajo de buena

calidad al inicio de la actividad contratada, la cual consta de: una (1) camisa, un (1) overol, un (1) par de botas Mediacaña antideslizantes con punteras de seguridad, de cuero o de caucho según lo requiera la labor contratada, un (1) impermeable contra la lluvia como dotación de invierno.

PARAGRAFO 1:

Del literal d) quedan excluidos los Trabajadores contratados por períodos menores de catorce (14) días y que desempeñen única y estrictamente labores de celaduría en las porterías de la Batería de Salina y Satélite o en los Pozos del Campo Las Monas, con excepción de la dotación de invierno.

PARAGRAFO 2:

Cuando a los trabajadores del literal d), se les suministre dotación de invierno, este reconocimiento solo tendrá lugar por una sola vez durante un periodo calendario de un año, contado a partir de la entrega de dicha dotación y cualquiera que fuere el número de contratos de corta duración que celebrare. Para estos efectos se llevara un registro por persona de cada entrega.

106. ARTICULO 105- "PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO DE TRABAJO"

Cuando por conveniencia de los Contratistas o Sub-contratistas un Trabajador que asista al lugar de trabajo para iniciar su turno correspondiente fuere devuelto y se le asignase otra jornada diferente, aquellos le reconocerán dos (2) horas de salario como tiempo extra.

PARAGRAFO:

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

107. ARTICULO 106.- "PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DIA 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 con la Ley y una más por el compensatorio dejado de recibir, de acuerdo con el Capítulo Tercero (III), en sus Artículos 179 y 185 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO:

Los Contratistas o Sub-contratistas pagarán el trabajo suplementario en días festivos y dominicales y será liquidado teniendo en cuenta como base la remuneración correspondiente a dichos días.

108. ARTICULO 107.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"

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

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, el Contratista o Subcontratista dará oportunidad al Trabajador de hacerse oír asesorado por dos (2) miembros del Sindicato. Para ello se le citará por escrito dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la falta. La citación en todos los casos se hará con indicación de hora, lugar y fecha en que el Trabajador debe comparecer a rendir sus descargos en horas laborables, según su horario de trabajo.

Si el Trabajador resultare culpable, el Contratista o Subcontratista deberá aplicar la sanción dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiesen terminado de llenar los requisitos que establece este artículo. Si no lo hace en este término, no podrá imponerla posteriormente.

Además, el Contratista o Subcontratista se obliga a pasar al Sindicato copia de toda carta sobre la citación a descargos indicando el motivo o la falta, así mismo se le informará de la sanción que se aplique.

PARAGRAFO 1 :

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

PARAGRAFO 2 :

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

109. ARTICULO 108.- "PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS"

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

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

Si es el Sindicato, los presentará por escrito ante el Supervisor de la Empresa Contratista - o a quien haga sus veces, respondiéndolos de la misma manera dentro de los seis (6) días hábiles siguientes.

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

PARAGRAFO :

Para todos los efectos contenidos en los artículos 108 y 109, entiéndase por día hábil aquel en que el trabajador ingrese a trabajar en su turno correspondiente inmediatamente después de un descanso, permiso, vacaciones, incapacidad o cualquier otra interrupción que se pueda presentar.

110. ARTICULO 109 .- "APRENDICES DEL SENA"

Cuando se trate de aprendices de cargos que figuren en el escalafón de que trata el artículo 111 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, o asimilables a estos, su apoyo de sostenimiento mensual y condiciones laborales se regularán por lo previsto en la ley.

111. ARTICULO 110.- "PRIMA DE TRANSPORTE POR VIAJE REDONDO AL LUGAR DE TRABAJO"

Para el personal que labore en Payoa y sea transportado al trabajo por los contratistas o subcontratistas en sus vehículos o en aquellos que ellos contraten para el transporte de sus trabajadores, los contratistas o subcontratistas reconocerán una prima de transporte por viaje redondo equivalente al SIETE POR CIENTO (7%) del valor del salario diario a cada uno de sus trabajadores que laboren en Payoa.

112. ARTICULO 111.- "ESCALAFON Y SALARIOS"

La Empresa impondrá a los Contratistas o Subcontratistas que ejecuten trabajos propios para la Empresa en las dependencias que tenga en el país, la obligación de pagar a sus Trabajadores del Rol Diario los siguientes salarios diarios:

GRUPO/CLASIFICACION
SALARIO DIARIO

SALARIO DIARIO

	<u>PRIMER AÑO</u>	<u>SEGUNDO AÑO</u>
GRUPO XV -Maquinista	\$ 68,831	IPC
GRUPO XIV -Conductor de maquinaria pesada -Capataz de Obras Civiles -Encuellador	\$ 63,424	IPC
GRUPO XIII -Auxiliar de seguridad -Cuñero -Obrero calificado	\$ 61,440	IPC
GRUPO XII -Obrero	\$ 53.385	IPC
GRUPO XI -Conductor maquinaria pesada campo no petrolífero	\$ 53.105	IPC
GRUPO X -Cocinero -Mesero -Lavaplatos -Camarero -Lavadero/Planchador -Jardinero -Aseador	\$ 50.412	2%
GRUPO IX -Obrero calificado campo no petrolífero	\$ 48.247	IPC
GRUPO VIII -Obrero mantenimiento de oleoductos	\$ 43.992	IPC
GRUPO VII -Vigilante (Terminal Galán)	\$ 41.325	IPC
GRUPO VI -Celador (Batería Salinas y equipos de propiedad de PSCI)	\$ 41.230	\$ 41.230
GRUPO V -Albañil -Maestro de Obra -Capataz de medio ambiente -Capataz en sísmica -Coordinador de pintura -Coordinador de limpieza y/o lavado -Coordinador de jardinería, corte y	\$ 31,746	IPC

-trabajos con vegetación
-Coordinador de mantenimiento de cercas y mallas

GRUPO IV

\$ 27,140

IPC

-Obrero de pintura de plantas de gas, estaciones de bombeo, manifolds, tanques, líneas de flujo, equipos y facilidades de producción
-Obrero de limpieza o lavado de estaciones, de bombeo, planta de Gas, manifolds, y facilidades de producción
-Obrero de limpieza o lavado de tanques no gasificados
-Obrero recolector de residuos de tanques de producción
-Obrero para actividades de descontaminación.
-Obrero de instalación de equipos para sísmica
-Obrero en instalaciones hidráulicas y sanitarias de edificaciones
-Ayudante en instalaciones eléctricas, domesticas no industriales
-Ayudante para el desplazamiento de equipos en topografía.
-Obrero en construcción de edificaciones en Mampostería y bases de concreto.
-Obrero para la elaboración, reparación, ornamentación y pintura de señales o avisos
-Obrero de excavaciones
-Obrero para la construcción de gaviones
-Porta prisma en sísmica
-Obrero de perforación en sísmica
-Obrero de registro en sísmica

GRUPO III

\$ 26.012

IPC

-Obrero de lavado y limpieza de cunetas y alcantarillas.
-Obrero de pintura de construcción, inmuebles, oficinas , mallas y postes
-Obrero de jardinería ,corte y trabajos con Vegetación
-Obrero en la instalación y mantenimiento de cercas y mallas
-Ayudante en la construcción de campamentos (fijos y móviles)
-Obrero de restauración de paisaje
-Obrero de topografía en sísmica
-Obrero de trocha en sísmica
-Obrero de topografía y trocha (topotrocha) en sísmica.
-Ayudante de cocina en sísmica
-Ayudante de camarería en sísmica
-Patiero de sísmica

GRUPO II

\$ 20,000

IPC

-Conductor vinculado por contratistas o subcontratistas que transporte exclusivamente personal de Rol Diario de la empresa y de contratistas y subcontratistas en Payoa y Barrancabermeja.

GRUPO I

18,000

IPC

-Celador de maquinaria pesada suministrada por contratistas o Subcontratista
-Auxiliar de lavado de ropa en sísmica
-Obrero de limpieza en bodegas y estantes.

PARAGRAFO 1:

En forma previa a la vinculación del personal de que trata los cargos de los grupos I, II, III, y IV la Empresa informará al Sindicato sobre la labor a desarrollar, el número de personas a vincular y sus cargos.

PARAGRAFO 2:

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

PARÁGRAFO 3:

Se exceptúan de lo previsto en el grupo II de este artículo, los conductores cuyo servicio para la empresa incluya simultáneamente servicio a la comunidad, los cuales tendrán condiciones de Ley. A estos conductores, no les aplicará el beneficio de transporte consagrado en el artículo 110 de esta convención.

113. ARTICULO 112.- "COMPENSACION DE CAMPAMENTO, ALIMENTACION, COMISARIATO Y BENEFICIOS EXTRALEGALES".

EL Salario consagrado en la cláusula 111, de esta convención, además de retribuir el salario ordinario, compensa de antemano cualquier obligación de orden legal o convencional en

materia de campamento o habitación, casino o alimentación, comisariato o beneficios extralegales que en cualquier tiempo tuvieren los trabajadores de Rol Diario de la empresa.

De esta manera, como el salario a que se refiere la citada cláusula 111, constituye un salario integrado que compensa de manera suficiente y para todo efecto legal y convencional las obligaciones a las que se refiere el párrafo anterior, en el monto total de dicho salario se entienden incluidos tales conceptos, así:

- a. Respecto de campamento o habitación: CUATRO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS (\$4,996) MONEDA CORRIENTE, diarios, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia este valor se incrementara en el mismo porcentaje que experimente la variación del “IPC menos un punto”.

En consecuencia, si el contratista o Subcontratista suministra el servicio del campamento, descontara al trabajador la suma de dinero antes mencionada.

- b. Respecto de Casino o Alimentación: DOS MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 2,695) MONEDA CORRIENTE por cada comida, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia este valor se incrementara en el mismo porcentaje que experimente la variación del “IPC menos un punto”.

En consecuencia, si el contratista o subcontratista suministra una comida descontara al trabajador la suma de dinero antes mencionada.

- c. Respecto de Casino o Alimentación: OCHO MIL OCHENTA Y SEIS PESOS (\$ 8,086) MONEDA CORRIENTE por el suministro de las tres comidas, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia este valor se incrementara en el mismo porcentaje que experimente la variación del “IPC menos un punto”.

En consecuencia, si el contratista o Subcontratista suministra el servicio de casino que incluya tres (3) alimentaciones diarias, descontara al trabajador la suma de dinero antes mencionada.

- d. Respecto de Comisariato: DOS MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y UN PESOS (\$2,681) MONEDA CORRIENTE diarios, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia este valor se incrementara en el mismo porcentaje que experimente la variación del “IPC menos un punto”.

- e. Respecto de Beneficios extralegales: SEIS MIL OCHOCIENTOS TREINTA PESOS (\$ 6,830) MONEDA CORRIENTE diarios, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia este valor se incrementará en el mismo porcentaje que experimente la variación del “IPC menos un punto”.

PARÁGRAFO:

Los valores referidos en esta cláusula permiten el cumplimiento, por parte de la empresa, de toda obligación legal y convencional en materia de campamento o habitación, alimentación o casino y comisariato, así como en materia de beneficios extralegales que tienen los trabajadores de Rol Diario; de suerte que el descuento que en cualquier tiempo se hiciera al salario integrado de que trata la cláusula 111 de estos valores, por eventual reconocimiento de los conceptos compensados, no constituye desmejora alguna de las condiciones salariales del trabajador.

114. ARTICULO 113.- "VIATICOS"

Cuando en la presente Convención Colectiva de Trabajo se habla que los contratistas o Sub-Contratistas deben pagar viáticos a sus Trabajadores, el valor de éstos será de CIENTO CINCO MIL NOVECIENTOS SESENTA Y UN PESOS (\$105,961) MONEDA CORRIENTE diarios para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el mismo porcentaje que experimente variación el "IPC".

PARAGRAFO:

Los viáticos se reconocerán así:

Cuando el Trabajador se desplace y deba pernoctar tendrá derecho al ciento por ciento (100%) del viático y, en caso contrario, solamente al 50% del mismo.

115. ARTICULO 114.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"

Los Contratistas y Subcontratistas pagarán por una sola vez a los Trabajadores que se encuentren laborando al servicio de la Empresa al inicio de la etapa de arreglo directo y que estén afiliados al Sindicato, una bonificación por la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo equivalente a la suma de OCHENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS CINCO PESOS (\$84,505) MONEDA CORRIENTE, la cual no tiene carácter de salario ni se computará como factor para tal. Esta bonificación será cancelada al Trabajador en la siguiente quincena después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO:

Para que los Trabajadores tengan derecho a este beneficio deberán haber laborado, por lo menos, cuarenta y cinco (45) días a la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

116. ARTICULO 115.- "APLICACION DEL PRESENTE CAPITULO"

Los Trabajadores al servicio de Contratistas o Sub-contratistas que laboren para la Empresa gozarán de los beneficios pactados en este capítulo desde el primer día de trabajo al servicio de la misma.

RÉGIMEN PARA TRABAJADORES ROL DIARIO DE CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS DE PETROSANTANDER

-En campos fuera de la Jurisdicción de Sabana de Torres y el tramo comprendido entre Payoa y el Terminal Galán B/Ja.-

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

117. ARTICULO 116.- "DERECHOS DE AFILIACION 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.

PARAGRAFO:

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

118. ARTICULO 117.- "SUMINISTRO DE ALIMENTACION"

Cuando un Trabajador de contratista o sub-contratista, trabaje por disposición de éstos, dos (2) horas extras, o en turnos de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., y el campo en el cual laborare tuviere casino, tendrá derecho a recibir una (1) comida, la cual se considera como salario en especie para efecto de la liquidación de prestaciones sociales y se conviene valorarla, de común acuerdo entre las partes, en la suma de CINCUENTA Y CINCO PESOS (\$55.00) MONEDA CORRIENTE. En estos casos, el Contratista o el sub-contratista facilitarán los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente sus comidas.

PARAGRAFO 1:

De lo contemplado en este artículo quedan excluidos los Trabajadores contratados para desempeñar única y estrictamente las labores de celanza o celaduría.

PARÁGRAFO 2:

No obstante lo previsto en esta cláusula, las partes podrán acordar que la comida a la que tienen derecho por laborar en el turno de 11:00 p.m a 7:00 a.m. se remplace por una comida cuando se labore en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.

119. ARTICULO 118.- "INSCRIPCION DE TRABAJADORES A ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS).

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

PARAGRAFO:

Para los trabajadores que tuvieran contratos de trabajo de duración superior a 5 meses, los Contratistas o Subcontratistas deberán ofrecer un Plan Complementario de Salud e

inscribirán a dicho plan a aquellos que lo deseen, con el fin de cubrir los beneficios que no atienda la EPS, en los términos del respectivo plan.

La inscripción y el aporte mensual a este plan, así como los demás gastos que de él se deriven, estarán a cargo de cada trabajador y podrán incluir el grupo familiar. El trabajador que desee inscribirse, deberá autorizar al contratista o subcontratista, los descuentos necesarios para el pago del aporte mensual.

Lo anterior, en la medida en que en el mercado se expidan Planes Complementarios por tiempos inferiores a un año y en concordancia con la duración del respectivo contrato de trabajo

120. ARTICULO 119.- "PAGO DE INCAPACIDADES"

El Contratista o Sub-contratista cubrirá y pagará a sus Trabajadores el 100% del sueldo correspondiente en caso de incapacidad.

121. ARTICULO 120.- "PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICO PARA CONSULTA MEDICA"

Cuando el trabajador deba desplazarse para consulta médica especializada y tenga que salir del lugar de su trabajo o de su residencia habitual, los contratistas o sub-contratistas le reconocerán el valor del pasaje de ida y regreso por concepto de transporte, el salario básico y el viático correspondiente al día de la consulta.

PARÁGRAFO:

Es entendido que el viático de que trata este artículo solamente se pagará cuando el trabajador se traslade para consulta médica especializada sin ser hospitalizado, previa remisión del médico general, y fuera del lugar de residencia de sus familiares, registrada como tal ante su respectivo empleador.

122. ARTICULO 121.- "SEGURO DE VIDA POR MUERTE"

Los contratistas o subcontratistas contratarán una póliza colectiva por muerte natural para sus trabajadores, con vigencia desde el primer día de trabajo, equivalente, como mínimo, a 12 salarios mensuales.

El orden de beneficiarios y el procedimiento para el pago de este seguro será el que determine la ley vigente en el momento de la muerte.

123. ARTICULO 122.- "AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR"

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

124. ARTICULO 123.- "TRASLADO DE TRABAJADOR FALLECIDO"

Cuando un Trabajador al servicio de Contratistas o Sub-contratistas que esté recibiendo tratamiento médico por prescripción del servicio médico de aquéllos, fallezca fuera del lugar de su trabajo, los Contratistas o Sub-contratistas, a su costo, trasladarán el cadáver al lugar a donde el Trabajador fallecido tuviese registrada su residencia.

125. ARTICULO 124.- "PAGO PROPORCIONAL DE PRIMAS Y VACACIONES POR TERMINACION DEL CONTRATO"

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

PARAGRAFO:

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 Sub-contratistas, tendrán derecho a que la liquidación de las prestaciones que les corresponda se haga con base en el último salario devengado en el momento de empezar la incapacidad, siempre y cuando la liquidación así hecha favorezca más al Trabajador.

126. ARTICULO 125.- "PAGO DE DOMINICAL EN CASO DE PERMISO"

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

PARAGRAFO 1:

Los Contratistas y Sub-contratistas concederán permiso remunerado hasta de cuatro (4) días calendario a sus Trabajadores en caso de fallecimiento de algún familiar o en caso de calamidad doméstica, la cual se comprobará con posterioridad al caso presentado

PARAGRAFO 2:

Los Contratistas y Sub-contratistas concederán permiso remunerado de tres (3) días calendario al Trabajador en caso de nacimiento de un hijo, siempre y cuando la esposa o compañera permanente no tenga un beneficio de igual naturaleza.

127. ARTICULO 126.- "TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO"

Los contratistas o subcontratistas transportaran al lugar de trabajo y en viaje redondo, a los trabajadores de que trata este capitulo, en vehículos que reúnan condiciones mecánicas y técnicas que propendan por la comodidad, higiene y seguridad, sin costo alguno para ellos y cuando hubiere lugar a dicho servicio.

128. ARTICULO 127.- "PRIMEROS AUXILIOS"

Los Contratistas o Sub-contratistas están obligados a prestar los servicios de primeros auxilios a sus Trabajadores.

129. ARTICULO 128.- "NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL"

Los Contratistas o Sub-contratistas y sus Empleados colaborarán en el cumplimiento de las normas y reglas de seguridad industrial establecidas por la Empresa. Todas las sugerencias del personal en este sentido serán oídas inmediatamente por los jefes o superiores de las respectivas zonas de trabajo y ellos llevarán las inquietudes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

130. ARTICULO 129- "SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD"

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

131. ARTICULO 130.- "DOTACION DE TRABAJO"

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

- a) Los Contratistas o Subcontratistas que contraten personal a un año (1), suministrarán dotación de trabajo de buena calidad al inicio de la actividad contratada, la cual consta de: tres (3) camisas, tres (3) overoles, un (1) par de botas de cuero antideslizantes con puntera de seguridad de buena calidad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña antideslizantes con puntera de seguridad y un (1) impermeable contra la lluvia.
- b) Los Contratistas o Subcontratistas que contraten personal a seis (6) meses suministrarán dotación de trabajo de buena calidad al inicio de la actividad contratada, la cual consta de: Dos (2) camisas, dos (2) overoles, un (1) par de botas de cuero antideslizantes con punteras de seguridad, un (1) par de botas de caucho Mediacaña antideslizantes con punteras de seguridad, un (1) impermeable contra la lluvia.

En caso de prórroga del contrato, los Contratistas o Subcontratistas suministrarán nuevamente al inicio de la misma, la dotación contemplada en este literal, excepto el impermeable, el cual tendrá vigencia hasta por un (1) año.

- c) Los Contratistas o Subcontratistas que contraten personal a tres (3) meses suministrarán dotación de trabajo de buena calidad al inicio de la actividad contratada, la cual consta de: una (1) camisa, un (1) overol, un (1) par de botas Mediacaña antideslizantes con punteras de seguridad, de cuero o de caucho según lo requiera la labor contratada, un (1) impermeable contra la lluvia.

En caso de prórroga del contrato, los Contratistas o Subcontratistas suministrarán nuevamente al inicio de la misma, la dotación contemplada en este literal, excepto el impermeable, el cual tendrá vigencia hasta por un (1) año.

- d) Los Contratistas o Subcontratistas que contraten personal a menos de tres (3) meses (ocasionales, eventuales o transitorios), suministrarán dotación de trabajo de buena calidad al inicio de la actividad contratada, la cual consta de: una (1) camisa, un (1) overol, un (1) par de botas Mediacaña antideslizantes con punteras de seguridad, de cuero o de caucho según lo requiera la labor contratada, un (1) impermeable contra la lluvia, como dotación de invierno.

PARAGRAFO 1:

Del literal d) quedan excluidos los Trabajadores contratados por períodos menores de catorce (14) días y que desempeñen única y estrictamente labores de celaduría, con excepción de la dotación de invierno.

PARAGRAFO 2:

Cuando a los trabajadores del literal d), se les suministre dotación de invierno, este reconocimiento solo tendrá lugar por una sola vez durante un periodo calendario de un año, contado a partir de la entrega de dicha dotación y cualquiera que fuere el número de contratos de corta duración que celebrare. Para estos efectos se llevara un registro por persona de cada entrega.

132. ARTICULO 131- "PAGO DE HORAS EXTRAS POR CAMBIO IMPREVISTO EN EL TURNO DE TRABAJO"

Cuando por conveniencia de los Contratistas o Sub-contratistas un Trabajador que asista al lugar de trabajo para iniciar su turno correspondiente fuere devuelto y se le asignase otra jornada diferente, aquellos le reconocerán dos (2) horas de salario como tiempo extra.

PARAGRAFO:

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

133. ARTICULO 132.- "PAGO DEL RECARGO POR TRABAJO EN DIA 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 con la Ley y una más por el compensatorio dejado de recibir, de acuerdo con el Capítulo Tercero (III), en sus Artículos 179 y 185 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO:

Los Contratistas o Sub-contratistas pagarán el trabajo suplementario en días festivos y dominicales y será liquidado teniendo en cuenta como base la remuneración correspondiente a dichos días.

134. ARTICULO 133.- "PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES"

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

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, el Contratista o Subcontratista dará oportunidad al Trabajador de hacerse oír asesorado por dos (2) miembros del Sindicato. Para ello se le citará por escrito dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la falta. La citación en todos los casos se hará con indicación de hora, lugar y fecha en que el Trabajador debe comparecer a rendir sus descargos en horas laborables, según su horario de trabajo.

Si el Trabajador resultare culpable, el Contratista o Subcontratista deberá aplicar la sanción dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiesen terminado de llenar los requisitos que establece este artículo. Si no lo hace en este término, no podrá imponerla posteriormente.

Además, el Contratista o Subcontratista se obliga a pasar al Sindicato copia de toda carta sobre la citación a descargos indicando el motivo o la falta, así mismo se le informará de la sanción que se aplique.

PARAGRAFO 1:

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

PARAGRAFO 2:

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

135. ARTICULO 134.- "PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS"

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

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

Si es el Sindicato, los presentará por escrito ante el Supervisor de la Empresa Contratista - o a quien haga sus veces, respondiéndolos de la misma manera dentro de los seis (6) días hábiles siguientes.

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

PARAGRAFO:

Para todos los efectos contenidos en los artículos 135 y 136, entiéndase por día hábil aquel en que el trabajador ingrese a trabajar en su turno correspondiente inmediatamente después de un descanso, permiso, vacaciones, incapacidad o cualquier otra interrupción que se pueda presentar.

136. ARTICULO 135.- "APRENDICES DEL SENA"

Cuando se trate de aprendices de cargos que figuren en el escalafón de que trata el artículo 137 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, o asimilables a estos, su apoyo de sostenimiento mensual y condiciones laborales se regularán por lo previsto en la ley.

137. ARTICULO 136.- "PRIMA DE TRANSPORTE POR VIAJE REDONDO AL LUGAR DE TRABAJO"

Para el personal que sea transportado al trabajo por los contratistas o subcontratistas en sus vehículos o en aquellos que ellos contraten para el transporte de sus trabajadores, los contratistas o subcontratistas reconocerán una prima de transporte por viaje redondo equivalente al SIETE POR CIENTO (7%) del valor del salario diario a cada uno de sus trabajadores.

138. ARTICULO 137.- "ESCALAFON Y SALARIOS"

La Empresa impondrá a los Contratistas o Subcontratistas que ejecuten trabajos propios para la Empresa en las dependencias que tenga en el país, la obligación de pagar a sus Trabajadores del Rol Diario los siguientes salarios diarios:

<u>GRUPO/CLASIFICACION</u>	<u>SALARIO BASICO</u>	
<u>BASICO</u>	<u>PRIMER AÑO</u>	<u>SEGUNDO AÑO</u>
GRUPO XII Maquinista	\$ 37.501	IPC
GRUPO XI Conductor de maquinaria pesada	\$ 34.564	IPC

Encuellador		
GRUPO X	\$ 32.042	IPC
Auxiliar de seguridad Cuñero Obrero calificado		
GRUPO IX	\$ 29.809	IPC
Obrero		
GRUPO VIII	\$ 27.954	IPC
Conductor maquinaria pesada campo no petrolífero.		
GRUPO VII	\$ 27.903	IPC
Cocinero Mesero Lavaplatos Camarero Lavandero Planchador Jardinero Aseador		
GRUPO VI	\$ 25.059	IPC
Obrero calificado en campo no petrolífero		
GRUPO V	\$ 22.826	IPC
Obrero mantenimiento de oleoductos		
GRUPO IV	\$ 15.232	IPC
-Albañil -Maestro de Obra -Capataz de Obras Civiles -Capataz de medio ambiente -Capataz en sísmica -Coordinador de pintura -Coordinador de limpieza y/o lavado -Coordinador de jardinería, corte y trabajos con vegetación -Coordinador de mantenimiento de cercas y mallas		
GRUPO III	\$ 13.869	IPC
-Obrero de pintura de plantas de gas, estaciones de bombeo, manifolds, tanques, líneas de flujo, equipos y facilidades de producción -Obrero de limpieza o lavado de estaciones, de bombeo, planta de Gas, manifolds, y facilidades de producción. -Obrero de limpieza o lavado de tanques no		

gasificados.

- Obrero recolector de residuos de tanques de producción.
- Obrero para actividades de descontaminación
- Obrero de instalación de equipos para sísmica.
- Obrero en instalaciones hidráulicas y sanitarias de edificaciones.
- Ayudante en instalaciones eléctricas, domesticas no industriales.
- Ayudante para el desplazamiento de equipos en topografía.
- Obrero en construcción de edificaciones en Mampostería y bases de concreto
- Obrero para la elaboración, reparación, ornamentación y pintura de señales o avisos.
- Obrero de excavaciones.
- Obrero para la construcción de gaviones.
- Porta prisma en sísmica
- Obrero de perforación en sísmica
- Obrero de registro en sísmica

GRUPO II

\$ 13.577

IPC

- Obrero de lavado y limpieza de cunetas y alcantarillas
- Obrero de pintura de construcción, inmuebles, oficinas , mallas y postes
- Obrero de jardinería ,corte y trabajos con Vegetación
- Obrero en la instalación y mantenimiento de cercas y mallas
- Ayudante en la construcción de campamentos (fijos y móviles)
- Obrero de restauración de paisaje
- Obrero de topografía en sísmica
- Obrero de trocha en sísmica
- Obrero de topografía y trocha (topo trocha) en Sísmica
- Ayudante de cocina en sísmica
- Ayudante de camarería en sísmica
- Patiero de sísmica
- Vigilante

GRUPO I

\$ 12.952

IPC

- Conductor vinculado por contratistas o subcontratistas que transporte exclusivamente personal de Rol Diario de la empresa y de contratistas y subcontratistas.
- Celador de maquinaria pesada suministrada por contratistas o Subcontratista
- Auxiliar de lavado de ropa en sísmica
- Obrero de limpieza en bodegas y estantes
- Celador

PARAGRAFO 1:

En forma previa a la vinculación del personal de que trata los cargos de los grupos I, II, y III, la Empresa informará al Sindicato sobre la labor a desarrollar, el número de personas a vincular y sus cargos.

PARAGRAFO 2:

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

PARÁGRAFO 3:

Se exceptúan de lo previsto en el grupo I de este artículo, los conductores cuyo servicio para la empresa incluya simultáneamente servicio a la comunidad, los cuales tendrán condiciones de Ley. A estos conductores, no les aplicará el beneficio de transporte consagrado en el artículo 136 de esta convención.

139. ARTICULO 138.- "COMPENSACION DE CAMPAMENTO, ALIMENTACION, COMISARIATO Y BENEFICIOS EXTRALEGALES

EL Salario consagrado en la cláusula 137, de esta convención, además de retribuir el salario ordinario, compensa de antemano cualquier obligación de orden legal o convencional en materia de campamento o habitación, casino o alimentación, comisariato o beneficios extralegales que en cualquier tiempo tuvieron los trabajadores de Rol Diario de la empresa.

De esta manera, como el salario a que se refiere la citada cláusula 137, constituye un salario integrado que compensa de manera suficiente y para todo efecto legal y convencional las obligaciones a las que se refiere el párrafo anterior, en el monto total de dicho salario se entienden incluidos tales conceptos, así:

- a. Respecto de campamento o habitación: DOS MIL SETECIENTOS CUATRO PESOS (\$2,704) MONEDA CORRIENTE, diarios, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia este valor se incrementará en el mismo porcentaje que experimente la variación del "IPC".

En consecuencia, si el contratista o Subcontratista suministra el servicio del campamento, descontará al trabajador la suma de dinero antes mencionada.

- b. Respecto de Casino o Alimentación: MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y OCHO (\$1,458) MONEDA CORRIENTE por cada comida, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia este valor se incrementará en el mismo porcentaje que experimente la variación del "IPC".

En consecuencia, si el contratista o subcontratista suministra una comida descontara al trabajador la suma de dinero antes mencionada.

- c. Respecto de Casino o Alimentación: CUATRO MIL SETECIENTOS SETENTA Y TRES PESOS (\$ 4,773) MONEDA CORRIENTE por el suministro de las tres comidas, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia este valor se incrementara en el mismo porcentaje que experimente la variación del “IPC”.

En consecuencia, si el contratista o Subcontratista suministra el servicio de casino que incluya tres (3) alimentaciones diarias, descontara al trabajador la suma de dinero antes mencionada.

- d. Respecto de Comisariato: MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS (\$1,449) MONEDA CORRIENTE diarios, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia este valor se incrementara en el mismo porcentaje que experimente la variación del “IPC”.
- e. Respecto de Beneficios extralegales: TRES MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS (\$ 3,695) MONEDA CORRIENTE diarios, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia este valor se incrementará en el mismo porcentaje que experimente la variación del “IPC”.

PARÁGRAFO:

Los valores referidos en esta cláusula permiten el cumplimiento, por parte de la empresa, de toda obligación legal y convencional en materia de campamento o habitación, alimentación o casino y comisariato, así como en materia de beneficios extralegales que tienen los trabajadores de Rol Diario; de suerte que el descuento que en cualquier tiempo se hiciera al salario integrado de que trata la cláusula 137 de estos valores, por eventual reconocimiento de los conceptos compensados, no constituye desmejora alguna de las condiciones salariales del trabajador.

140. ARTICULO 139- “VIATICOS”

Cuando en la presente Convención Colectiva de Trabajo se habla que los contratistas o Subcontratistas deben pagar viáticos a sus Trabajadores, el valor de éstos será de CINCUENTA Y CINCO MIL TREITA Y SEIS PESOS (\$55,036) MONEDA CORRIENTE diarios para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo; este valor se incrementará para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el mismo porcentaje que experimente variación el “IPC.”.

PARAGRAFO:

Los viáticos se reconocerán así:

Cuando el Trabajador se desplace y deba pernoctar tendrá derecho al ciento por ciento (100%) del viático y, en caso contrario, solamente al 50% del mismo.

141. ARTICULO 140.- "BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION"

Los Contratistas y Subcontratistas pagarán por una sola vez a los Trabajadores que se encuentren laborando al servicio de la Empresa al momento de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y que estén afiliados al Sindicato, una bonificación por la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo equivalente a la suma de CUARENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS (\$43.892) MONEDA CORRIENTE, la cual no tiene carácter de salario ni se computará como factor para tal. Esta bonificación será cancelada al Trabajador en la siguiente quincena después de firmada la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO:

Para que los Trabajadores tengan derecho a este beneficio deberán haber laborado, por lo menos, cuarenta y cinco (45) días a la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

142. ARTICULO 141.- "APLICACION DEL PRESENTE CAPITULO"

Los Trabajadores al servicio de Contratistas o Sub-contratistas que laboren para la Empresa gozarán de los beneficios pactados en este capítulo desde el primer día de trabajo al servicio de la misma.

DISPOSICIONES FINALES

143. ARTICULO 142.- "ESPACIOS PARA EL DIALOGO"

Las partes reiteran la importancia de generar espacios para el diálogo que permitan durante la vigencia de la Convención, la evaluación conjunta de la vida laboral y la verificación de los índices de credibilidad, en orden a fomentar una actitud mutua de constructiva colaboración para el mejor desarrollo de los fines y propósitos que dan sentido y razón de ser a la acción de quienes pertenecen o pertenezcan en el futuro a la comunidad empresarial de PETROSANTANDER. Los encuentros para desarrollar este instrumento de civilidad empresarial serán coordinados por la Gerencia General, o en su defecto por el Gerente de Recursos Humanos, junto con el Presidente del Sindicato, o la persona que éste delegare.

144. ARTICULO 143.- "DEFINICION EMPRESA Y OTROS"

Cuando en esta Convención se menciona la palabra "Empresa" o "Empleador", tal denominación se aplicará a PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC. Cuando se habla de "hijos" se entienden incluidos ambos sexos, al igual que cuando se menciona la palabra "Trabajadores". Así mismo cuando en esta Convención se hable de "Sindicato", tal denominación hace referencia a SINTRAPETROL, o como se denomine en el futuro.

Cuando en esta Convención se habla de variación de "IPC." Se hace referencia al Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC.), acumulado en el período comprendido entre el 1° de Septiembre de 2004 al 31 de agosto de 2005.

145. ARTICULO 144.- "VIGENCIA DE CONVENCION"

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir del día primero (1°) del mes de Septiembre de Dos Mil Dos (2004).

146. ARTICULO 145.- "RENEGOCIACION DE PACTOS Y ACUERDOS ANTERIORES"

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

147. ARTICULO 146.- "IMPRESIÓN FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO"

La Empresa se compromete a asumir los gastos de impresión de los folletos de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

148. ARTICULO 147.- "SOLUCION PLIEGO DE PETICIONES"

En esta forma queda resuelto en su totalidad y a satisfacción el Pliego de Peticiones presentado por los miembros de la Comisión Negociadora designada por el Sindicato de Trabajadores Petroleros SINTRAPETROL a la Empresa, el día 2 de Julio de Dos Mil cuatro (2004).

Para Constancia se firma la presente Convención por las partes que intervinieron, en Bogotá, a los Doce días (12) días del mes de Agosto de Dos Mil cuatro (2004).

(Viene de la Pág. 77 – Es ultima pagina de la Convención Colectiva de Trabajo- SINTRAPETROL – PETROSANTANDER. 2004 - 2006)



LOS REPRESENTANTES DE:

ALVARO BENAVIDES BENITEZ
CARREÑO

ERNESTO

QUINTERO

ALVARO FUENTES CANO



LOS REPRESENTANTES DE:

OMAR ALONSO MEJIA TETTE
BARRETO

LISSA MARCELA

JULIO CESAR CARRILLO GUARIN

Anexo 3. Presentación en Power Point. Nuestra Experiencia.



¿Quiénes somos?

- Empresa petrolera multinacional
- Con operaciones en Estados Unidos, Brasil y Colombia



¿Dónde estamos?

- Colombia
- Departamento de Santander
- Magdalena Medio
- Municipio de Sabana de Torres



El entorno

- Seres humanos
buenos en zona
de conflicto



La historia de las relaciones

- Sintrapetrol es un sindicato que agrupa trabajadores de la industria petrolera, con afiliados en empresas como Petrosantander y Chevron Texaco.



La historia de las relaciones

Antes

– Raíces del Sindicato

- Defensa de los derechos de los trabajadores al servicio de la exploración y explotación del área de *Las Monas*
- Protección contra los abusos



La historia de las relaciones

Antes: El Sindicato

Defensiva



La historia de las relaciones

Antes: El Sindicato

- Actitudes verticales
- Dificultad para el diálogo
- Ausencia de participación
- Desconfianza
- Falta de capacitación
- Ausencia de trato humano
- Indiferencia
- arrogancia
- autoritarismo

Defensiva



La historia de las relaciones

Antes: El Empleador

Agresiva



La historia de las relaciones

Antes: El Empleador

- Desconfiada
- No participativa
- Arrogante
- Soberbia
- Arbitraria
- Discriminatoria
- Utilitaria

Agresiva



La historia de las relaciones

Antes



¡Confrontación!

La historia de las relaciones

Antes

- Intercambio de estrategias de presión

Exigencias unilaterales

Mitines

Decisiones no compartidas

Huelgas

Imposiciones

Sabotaje



¡Confrontación!

La historia de las relaciones

Antes

- ¡Pérdida de la visión común!

- Desgaste en términos de humanidad
- Pérdida económica



La historia de las relaciones

¡Todos perdíamos!



Una empresa sin futuro

La historia de las relaciones

Antes

- ¡Todos perdíamos!
 - Días de salarios
 - Barriles producidos
 - Eficiencia en los procesos
 - Imagen ante un entorno difícil
 - Oportunidades de nuevos negocios
 - Clima organizacional constructivo

¡Había un gran malestar!



Una empresa sin futuro

La historia de las relaciones

Antes

**¡Perdíamos vida
productiva!**



Una empresa sin futuro

La historia de las relaciones

La Crisis



La historia de las relaciones

La Crisis

- Empresa disminuida a punto de desaparecer
- Sindicato disminuido a punto de desaparecer
- Pérdida de oportunidad de negocios
- Pérdida de oportunidad de trabajo
- Comunidades sin esperanza



La historia de las relaciones



La historia de las relaciones

- ¿Qué hacer?



La historia de las relaciones

- Recuperación de sentido



La historia de las relaciones

De la crisis al crecimiento



Todos por la misma vía



El camino del cambio



Todos perdíamos

La historia de las relaciones

- ¿Cómo?



La historia de las relaciones

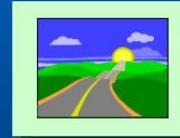
De la crisis al crecimiento



Romper esquemas



Común humanidad
Todos somos seres humanos



Visión compartida
El negocio es de todos



Transparencia



Coparticipación

La historia de las relaciones

De la crisis al crecimiento

– ¡ Diálogo!

- Escuchar
- Argumentar
- Construir soluciones conjuntas
- Soñar proyectos, crear condiciones atractivas para la inversión



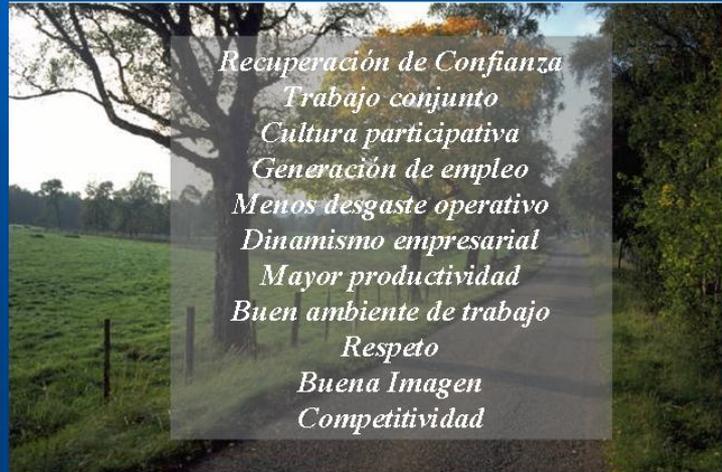
La historia de las relaciones

De la crisis al crecimiento

Cooperación



Qué tenemos hoy?

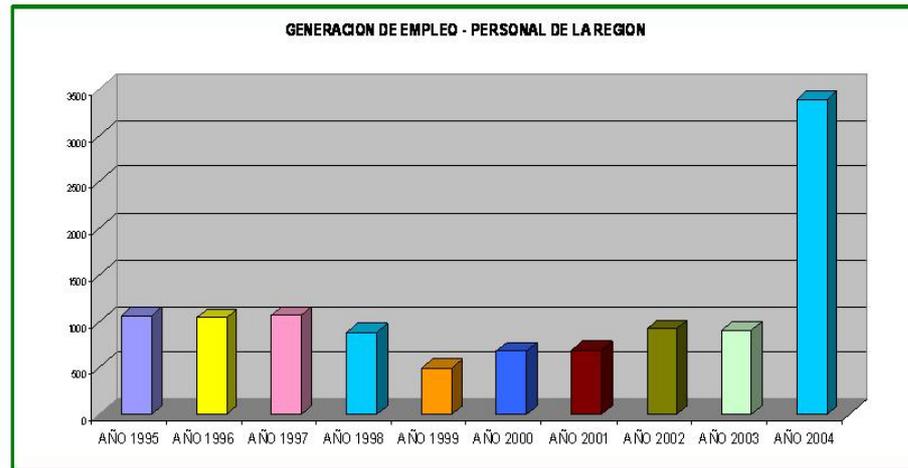


Qué tenemos hoy?

- **Sindicato : Defiende construyendo**
- **Empleador: Construye apoyando**
 - **Empresa: Recupera vida**

¡Hay comunidad empresarial!

Qué tenemos hoy?



Logros



- *Espacios para el diálogo*
- *Índice de credibilidad*
- *Apoyo mutuo en trabajo con comunidades*
- *Agilidad en la búsqueda de soluciones*
- *Programa de renovación de metodología para apoyar calidad operativa*
- *Negociación colectiva constructora de comunidad*

Ventajas

- Más negocios
- Ampliación de la inversión
- Competitividad
- Mayor número de empleos
- Cobertura sindical más amplia



¡Estamos aquí!



*Construyendo humanidad
desde lo productivo hemos
generado valor agregado a
la operación*



PetroSantander Inc.



Anexo 4. Presentación en Power Point.
La Magia de la Negociación Colectiva.

La magia de la negociación colectiva

🌐 Compartiendo mi historia





La negociación

- Sintonizarme en el dial, en la partitura del otro para generar una armonía conjunta

Es construir verdad argumentada

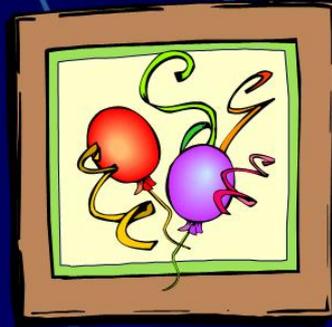


Elementos

- La realidad
- El equipo
- El diálogo
- El argumento
- La acción respecto de la mesa
- La acción hacia la empresa
- Los acuerdos
- Índice de credibilidad



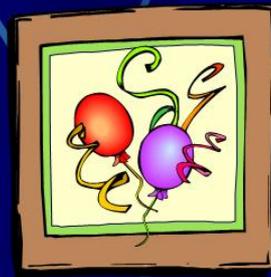
La realidad



La realidad

El contexto

- Imaginar los seres humanos que están inmersos en ella



La realidad

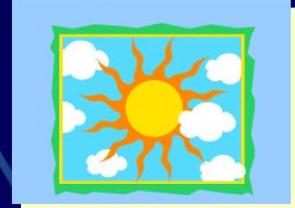
Indagar, conocer sobre:



Fin que legitima la empresa



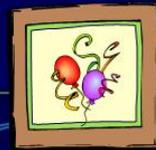
Las cifras



El clima



Situación de otras empresas



El equipo



El equipo

Características de las personas

Deben:

- Conocer la realidad de la que se trata.
- Amarse como personas.
- Amar la realidad productiva que los une.



El equipo

Generar actitud de encuentro

- Formación o disposición para el diálogo.



El equipo



Formación

- En lo cuantitativo
 - Económico y financiero
 - Jurídico
 - Temas específicos
- En lo cualitativo
 - Lo relacionado con la cultura laboral



El equipo

Análisis de postulados



● Objetivos

- Verbos en infinitivo
- Leit motiv:
 - Temores (qué nos duele),
 - Esperanzas (el medicamento),
 - Deseos (a dónde quisiéramos llegar).



El equipo

Diseño de peticiones

- Sobre qué se teje la actitud de encuentro y por lo tanto el diálogo. Empieza el tejido.



El equipo

Diseño de
peticiones



Análisis de
postulados



Construcción de realidades argumentadas



El equipo

Roles

- Todos toman nota
 - Debería poder leer la reunión en las notas del otro.



El equipo



Roles

- Personas que están atentas a observar rostros y actitudes
 - Para generar liderazgo



El equipo

Roles

- Equilibrio entre el manejo de lo cualitativo y lo cuantitativo



El equipo

Roles

- Quien lleva archivo y documentación de la negociación



El diálogo



El diálogo

Características del diálogo

- Reconocer al otro como interlocutor válido
- Considerar que mi argumento es bueno pero estar dispuesto a escuchar los argumentos de los otros
- Buscar soluciones correctas



El diálogo

Ecoternura

- Reconozco mis propios límites
- Depongo el ánimo de guerra para no eliminar la diversidad
- El diálogo implica que yo reconozco lo diverso



El diálogo

Pretensión de validez

- El concepto de norma válida
 - Aproximar la construcción de la Convención Colectiva y de los resultados a este concepto



El diálogo

Pretensión de validez

● Validez

- La correspondiente práctica corresponde por igual a los intereses de todos



El diálogo

Pretensión de validez

- Lo inteligible
- Lo veraz
- Lo verdadero
- Lo correcto



El diálogo

Pretensión de validez



● La esencia del espíritu

● El espíritu que descubre

- Nos convencemos mutuamente de lo bueno



● El espíritu que proyecta

- Somos libres en la medida en que nos acojamos a las normas que hemos creado como buenas



El argumento



El argumento

Promover convicción

- Siempre parto de lo universalmente aceptable
 - Qué es lo que nos une
- Señalar las consecuencias
 - Hacer presente las consecuencias aceptables
 - A través de hechos, realidades, cifras, ejemplos y sobre todo de actitudes
 - Colocarme en la situación del otro
- La importancia del debate



La acción respecto de la mesa



La acción respecto de la mesa



Antes

- Preparo la reunión con el equipo
 - Recupero objetivos
 - Propósito
 - Principios y actitudes a destacar
 - Evaluación de temas
 - Esquema hipotético de la reunión
 - Introducción de sentido o motivacional
 - Planteamientos o respuestas según corresponda
 - Quién conduce temas



Objetivos

Principios

Actitudes

La acción respecto de la mesa



Antes

🌟 Objetivos

- Construir
- Crear procurando acordar
- Generar conciencia
- Enseñar
- Orientar
- Resistir e insistir con afecto
- Escuchar (con el corazón, con afecto)
- Entender
- Argumentar
- Dar claridad
- Compartir
- Involucrar
- Generar confianza

La acción respecto de la mesa



Antes

● Principios

- Común humanidad
- Visión de empresa
- Visión de futuro
- Transparencia
- Pedagogía
- Confianza
- Firmeza razonada
- Paciencia pedagógica
- Apertura a la participación
- Comprensión
- Desapego
- Libertad
- Abiertos a escuchar de verdad
- Sentido de equipo
- esperanza

La acción respecto de la mesa



Antes

● Actitudes

- Respeto
- Alegría de compartir
- Pedagogía
- Constructiva e imaginativa
- Alerta a lo incierto
- Confianza
- Sentido de encuentro
- Fresca
- Empatía
- Serena
- Relajada
- Alegremente seria
- Receptiva

La acción respecto de la mesa



Durante

- Generar clima
 - Aplicando principios y actitudes
 - Integrando a las otras personas como parte de un gran equipo
 - Dialogando, argumentando, disfrutando... Y dialogando, argumentando y disfrutando... y Dialogando, argumentando y disfrutando... Y ...



La acción respecto de la mesa



Durante

- Contextualización
 - Interrogantes para construir historias



La acción respecto de la mesa



Durante

- Concretando temas (Metodología de estudio)
 - A dónde queremos llegar
 - Cómo, por qué caminos



La acción respecto de la mesa



Durante

- Concretando temas (Metodología de estudio)
 - Dividir en temas en lo posible cualitativos y cuantitativos.



Cualitativos: vida laboral



Cuantitativos: cifras

La acción respecto de la mesa



Durante

- Concretando temas (Metodología de estudio)
 - Cómo se va realizando esa clasificación
 - A partir de las peticiones
 - Seguir haciendo uso de los principios.
 - No hay lecciones esquemáticas únicas.
 - Tenga claros los objetivos
 - Mantenga permanentemente principios y actitudes
 - El acuerdo fluirá



La acción respecto de la mesa



Durante

- Zonas difíciles
 - No se cede sin argumentos
 - No se ha logrado construir confianza suficiente para llegar a puntos de encuentro
 - El interlocutor actúa con sentido de desencuentro
 - No se ven salidas



La acción respecto de la mesa



Durante

- Manejo de ritmos
 - Piense en el otro
 - Piense como el otro
 - Espere a las narrativas ocultas
 - Desentrañar miedos
 - Resolverlos promoviendo soluciones al problema del otro



La acción respecto de la mesa



Durante

- Núcleos conceptuales de ayuda
 - La emoción y el lenguaje :la realidad se construye desde el lenguaje
 - Los tópicos o las preguntas para obtener narrativas ocultas
 - La transparencia



La acción respecto de la mesa



Durante

- Aspectos materiales de ayuda
 - Buena luz
 - Buena ventilación
 - Buen aire
 - Mesas sin vacíos
 - Suministro de información
 - Locus coherente
 - Colores descansados



La acción respecto de la mesa



Durante

- Aspectos materiales de ayuda
 - Atención compartida
 - Tiempos programados y no eternos
 - Ayudas gráficas y/o audiovisuales
 - Ejercicio
 - Alimentación
 - Pre - sueño
 - Templanza
 - Silencio razonable
 - Deponer armas electrónicas



La acción respecto de la mesa

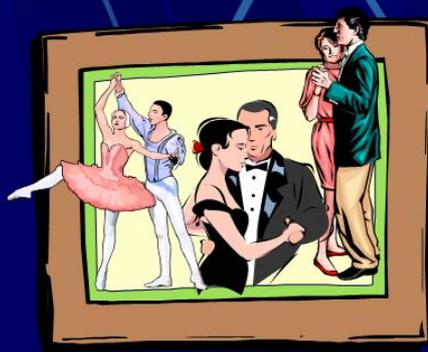


Después

- Evaluar si se cumplieron los objetivos propuestos
- Como se desarrolló el esquema de la reunión
- Rediseñar argumentaciones
- Retroalimentar actitudes y principios
- Planear la siguiente reunión



Acción fuera de la mesa



Acción fuera de la mesa

- Coherencia para ganar autoridad moral
- Romper paradigmas
- Reuniones de información diferentes
- Escritos, avisos y comunicaciones diferentes
- Propuestas pedagógicas distintas



Acción fuera de la mesa

- De la actitud fluye un clima hacia la comunidad
- Reforzar la confianza en las bondades de negociar en tanto en cuanto dialogar
- Invitar a los puntos de encuentro
- Apoyo mutuo para generar conciencia en la comunidad
- Compartir vivencias



Los acuerdos



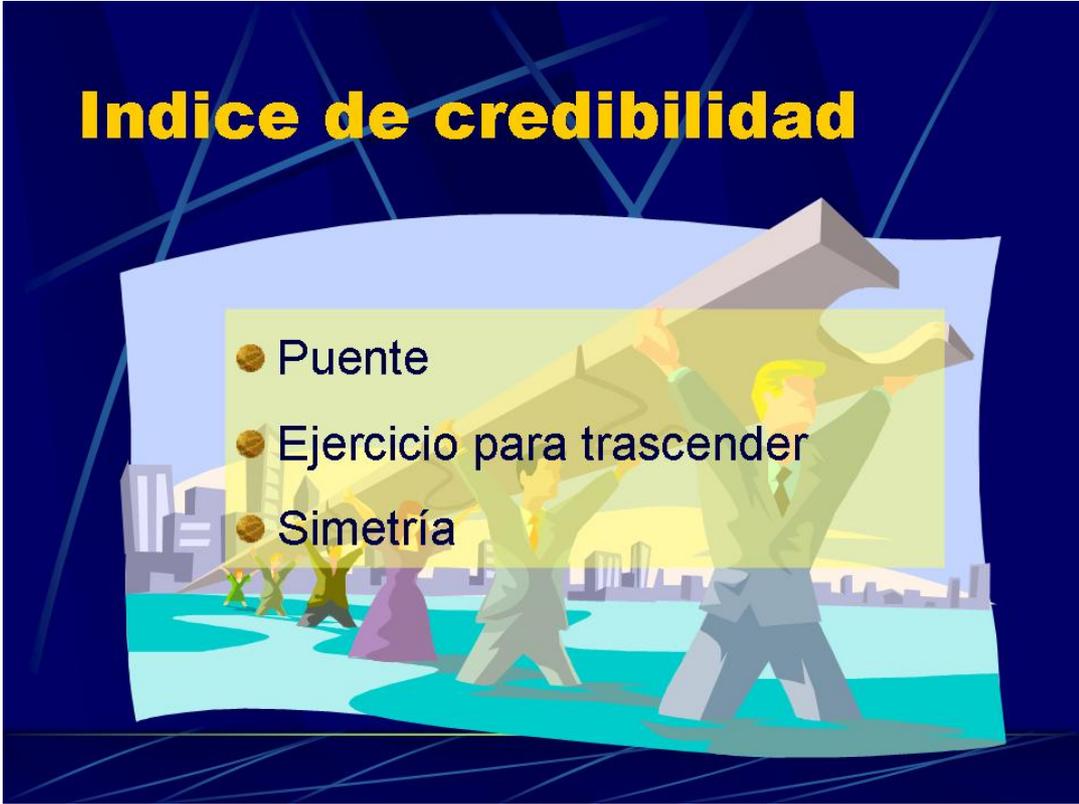
Los acuerdos

- Acuerdos parciales o totales
- El producto no presiona el proceso
- El acuerdo fluye si el proceso es adecuado



Indice de credibilidad

- Puente
- Ejercicio para trascender
- Simetría



Indice de credibilidad

- Comunidad de seres humanos
- Integrados por un fin productivo
- Convencidos
 - Meta: satisfacción de necesidades humanas
 - Actitud de cooperación y búsqueda



Indice de credibilidad

- Valor moral de los acuerdos y los compromisos, más allá de lo que las partes firman.
- Pretende promover la construcción participativa
- Sentimientos reales de cumplimiento
- Compromisos concretos
- Esperanza de proyectar una cultura dinámica de construcción de civilidad



Indice de credibilidad

- La comunicación intersubjetiva entrará a ocupar el lugar de lo que estaba dado como trascendente
- La palabra como fuente de confianza
- Indicadores concretos de gestión
- Crear solidaridad entre extraños
- Invitar a la negociación como parte de la vida laboral.

