


**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE SCHLUMBERGER SURENCO S.A. Y
UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO USO 2012-2014**



Entre las partes: **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, representada por **MARIANA ZARATE PELAEZ, MUZZAMIL ABDEL MONIEM, ANDRÉS TOBO GONZALEZ, JORGE VOIDONIKOLAS MUÑOZ, JUANITA GALVIS CALDERON Y JUAN PABLO LÓPEZ MORENO**, y la **UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO USO** representada por **CRISTIAN ALEXANDER BEJARANO TORRES, JONATHAN LEANDRO FONSECA AYALA, CARLOS ALBERTO JARAMILLO QUINTERO, JAVIER ALBERTO MANCERA HERRERA, PLINIO ITAMAR POLANIA, JOHN ESMIR LOZANO RODRÍGUEZ**, y como asesores del Sindicato **ALBERTO SANTANA SERRANO, MARTIN RAVELO RAVELO, ARIEL CORZO DIAZ Y MIKE DUARTE BRUNO**, se conviene la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SCHLUMBERGER SURENCO S.A. Y UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO USO 2012-2014**.

La presente Convención se regula por los siguientes artículos:

CAPITULO I.- FINALIDAD, APLICACIÓN Y ALCANCE

ARTICULO 1.- Campo de Aplicación: La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre la Empresa Schlumberger Surenco S.A. y la Organización Sindical Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO con personería jurídica reconocida en la resolución No. 005272 del 22 de octubre de 1993, y las disposiciones de la misma le serán aplicadas a los trabajadores de la Empresa Schlumberger Surenco S.A., afiliados al Sindicato, siempre y cuando no devenguen salario integral.

ARTICULO 2.- Finalidad: Esta Convención fija las reglas que regulan las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, durante su vigencia.

ARTICULO 3.- Principio de Favorabilidad: Cuando surjan diferencias de aplicación entre las disposiciones establecidas en la ley, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva, se aplicará al trabajador la disposición o norma más favorable en su integridad.

ARTICULO 4.- Derecho de Asociación: La Empresa Schlumberger Surenco S.A., de acuerdo a la Ley, reconoce y acepta la representación del Sindicato respecto de aquellos trabajadores que se encuentren afiliados a él, así como el derecho de los trabajadores de afiliarse a éste.

Igualmente, reconoce el derecho de representación y existencia que otorga la ley a entidades Federadas y Confederadas a las cuales este afiliado el Sindicato.

ARTICULO 5.- Asistencia Sindical: Tres directivos miembros de la Junta Directiva del Sindicato que a su vez tengan la calidad de trabajadores de la Empresa, podrán solicitar por escrito con una antelación no menor a tres (3) días ante el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa, el ingreso a los sitios de trabajo de propiedad de la Empresa para el desarrollo de sus actividades sindicales.

ARTICULO 6.- Cuotas Sindicales: La Empresa efectuará los descuentos de cuotas ordinarias y extraordinarias a los trabajadores afiliados al Sindicato, de acuerdo con lo establecido en los estatutos y la ley. Estos descuentos se girarán con destino a la Tesorería del Sindicato dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha en que se efectúe el descuento.

ARTICULO 7.- Derecho a la Información: En las instalaciones de propiedad de la Empresa, la Empresa fijará en un lugar visible, una cartelera para uso de la información Sindical, publicaciones que se ajustarán a un trato respetuoso, sin agravios ni agresiones personales.

ARTICULO 8.- Reuniones Sindicato Empresa: El Sindicato representado por un número no superior a cuatro (4) asistentes trabajadores y los directivos del Sindicato, se reunirá una vez cada trimestre con el Gerente de Personal de Recursos Humanos de la Empresa. Los temas a tratar por ambas partes se indicarán en comunicación escrita, enviada a Recursos Humanos con por lo menos ocho (8) días de antelación. La Empresa concederá los permisos sindicales correspondientes, sin que se descuenten de los permisos sindicales definidos en los artículos 13 y 14 de la presente convención colectiva. En todo caso las partes podrán convenir a través de recursos humanos reuniones adicionales con los Gerentes de las bases y líneas del negocio.

ARTICULO 9.- Publicación de la Convención: La Empresa dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención, entregará al Sindicato trescientos (300) folletos de la Convención Colectiva. En la caratula del folleto se indicaran los logos del Sindicato y de la Empresa. El folleto se elaborará en papel de buena calidad.

ARTICULO 10.- Aplicación de Decretos 0284 de 1957: La Empresa dará cumplimiento al decreto 284 de 1957, a la resolución 0644 de 1959 y demás normas reglamentarias, mientras dichas disposiciones estén vigentes. En el evento de ser modificadas por otra disposición se aplicará la última vigente. Como consecuencia de lo anterior y en aplicación del decreto 284 de 1957 o normas posteriores, en caso de controversia sobre la aplicación de dos o más acuerdos colectivos, se aplicará al trabajador únicamente la que le resulte más favorable de acuerdo con la ley. En ningún caso habrá lugar a duplicidad de beneficios.

CAPITULO II-. DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 11. – Negociadores del Pliego de peticiones: El número de negociadores del Sindicato será de seis (6) trabajadores, los cuales gozarán de permiso permanente remunerado durante la etapa de arreglo directo o su prórroga. En todo caso a la mesa de negociación solo podrán asistir un número máximo de cuatro (4) negociadores. Durante la etapa de arreglo directo o su prórroga las partes convendrán el reconocimiento de un auxilio sindical diario, no constitutivo de salario, conforme a lo que las partes convengan en el acta de inicio o garantías.

ARTICULO 12. – Asesores de la Negociación Colectiva: A la mesa de negociación podrán asistir un número máximo de tres (3) asesores pertenecientes al Sindicato o a las Organizaciones Federadas o Confederadas a que este pertenezca. En todo caso, durante la etapa de arreglo directo o su prórroga se reconocerá a un máximo de cuatro (4) asesores del Sindicato, un auxilio sindical diario, no constitutivo de salario, conforme a lo que las partes convengan en el acta de inicio o garantías.

ARTICULO 13. – Permisos Sindicales: La Empresa concederá un total de cuarenta y siete (47) días de permisos sindicales remunerados, por cada año de vigencia para el desarrollo de sus actividades sindicales. Para cada oportunidad de solicitud del permiso no podrá realizarse para más de dos (2) trabajadores por base o sitio de trabajo. La solicitud se hará por escrito ante Recursos Humanos con un mínimo de antelación de tres (3) días hábiles. Estos permisos no son acumulables.

ARTICULO 14. – Permisos Sindicales para Directivos Sindicales: La Empresa concederá un total de veinticinco (25) días de permisos sindicales remunerados por cada año de vigencia para trabajadores de la Empresa miembros de juntas directivas. Para cada oportunidad de solicitud del permiso no podrá realizarse para más de dos trabajadores. La solicitud se hará por escrito con un mínimo de antelación de tres (3) días hábiles. Estos permisos no son acumulables.

ARTICULO 15. – Auxilio Sindical: Por cada año de vigencia de la Convención, la Empresa reconocerá un auxilio al Sindicato por doce millones de pesos (\$12.000.000). Esta suma se girará con destino a la Tesorería del Sindicato y el Sindicato podrá destinarlo para actividades sindicales tales como actos festivos, culturales, deportivos o recreativos dirigidos a los trabajadores de Schlumberger Surencó S.A. afiliados del Sindicato.

CAPITULO III-. ALIMENTACION

ARTICULO 16. – Suministro de Alimentación: La Empresa garantizará el estricto cumplimiento de su política de suministro de alimentación en cuanto a calidad, cantidad y oportunidad, de acuerdo a las actividades desarrolladas y los sitios de trabajo, observando que este suministro y su consumo se adecue a condiciones óptimas, y el mismo se preste en forma adecuada. Así mismo, la Empresa continuará con el suministro de agua potable. El suministro de alimentación no constituye salario. En los casos de aplicación del decreto 284 de 1957 y demás normas reglamentarias o posteriores, no se generará duplicidad en el reconocimiento de este beneficio con lo pactado en convenciones colectivas de los operadores o clientes.

PARAGRAFO TRANSITORIO: Con el fin de optimizar el servicio de alimentación, la Empresa contratará con un tercero especializado, una auditoría de los servicios de suministro de alimentación con el fin de verificar la calidad, oportunidad y condiciones en que este se desarrolla. Finalizada la auditoría se le presentará al Sindicato el resultado de la misma.

CAPITULO IV-. TRANSPORTE

ARTICULO 17. – Servicio de Transporte a Trabajadores: La Empresa continuará con su política de transporte, de acuerdo a la cual cuando un trabajador sea llamado a trabajo en Pozo en un día hábil o festivo, se le proporcionará transporte de la casa a la base y de la base al pozo en vehículos de la Empresa y, en el evento de no haber vehículos disponibles se les autoriza a utilizar el servicio de taxi, el cual será reembolsado por cuenta de gastos o por otro sistema como por ejemplo pago directo a la empresa de transporte. Igualmente, en el evento en que lleguen de Pozo y no haya disponibilidad de vehículo de la Empresa que los lleve a su casa, se realizara su desplazamiento por taxi, el cual se cancelara con el procedimiento aquí indicado.

PARAGRAFO: Para las bases que desarrolle efectivamente la Empresa en los municipios de Cota (Cundinamarca), Pompeya (Meta) y Neiva (Huila), la Empresa dispondrá de un servicio de buses para facilitar el traslado de los trabajadores de: Bogotá – Cota – Bogotá / Villavicencio – Pompeya – Villavicencio / Neiva (Huila) – Base Neiva (Huila) – Neiva (Huila). En Base Andina se aplicará la política de la Compañía en materia de transporte.

CAPITULO V-. SALUD OCUPACIONAL

ARTICULO 18. – Salud Ocupacional: La Empresa se compromete a mantener, divulgar y aplicar su política de salud ocupacional. De igual manera mantendrá y promoverá la participación de los representantes de trabajadores en los Comités Paritarios de Salud ocupacional como lo prevé la ley.

La Empresa desarrollará programas de capacitación para los miembros de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

La empresa se compromete a recepcionar las reclamaciones en materia de salud ocupacional que sobre sus afiliados presente el Sindicato. De igual manera garantizará que en las reuniones a que hace referencia el artículo 8 de la presente Convención, estén presentes los responsables de HSE.

La Empresa garantizará los permisos para asistir a las reuniones de los comités, a los trabajadores sindicalizados que resulten elegidos en los comités paritarios de salud ocupacional.

La Empresa fortalecerá los programas de prevención de salud en el trabajo a través de la realización de los exámenes médicos periódicos que resulten medicamente necesarios, los programas de vigilancia epidemiológica y los análisis de los factores de riesgo profesional.

ARTICULO 19. – Primeros Auxilios: La Empresa mantendrá, como en la actualidad, en sus dependencias y seccionales un botiquín debidamente equipado, en un lugar visible, de tal manera que pueda ser utilizado en forma oportuna.

ARTICULO 20. – Elementos de Protección Personal: La Compañía reconocerá las dotaciones que se requieran para el desarrollo de las labores, y suministrará los elementos de protección y de seguridad requeridos para el desarrollo de sus actividades. En todo caso la Compañía reconocerá como mínimo por año calendario lo siguiente: Cuatro (4) overoles al año y Dos (2) pares de botas al año.

CAPITULO VI-. GARANTIAS DE CONDUCTORES

ARTICULO 21. – Refrendación de Licencias: Tal y como lo ha venido haciendo, la Empresa seguirá reembolsando los gastos de la refrendación de la licencia de conducción a los conductores que en razón de su contrato de trabajo o por asignación de sus funciones, deban conducir vehículos de propiedad de la Empresa.

ARTICULO 22. - Casa Cárcel: La Empresa tomará una Póliza de Casa Cárcel con la Fundación Casa Nacional del Conductor, la cual contempla una asesoría y acompañamiento jurídico en materia penal, civil, laboral y comercial en accidentes de tránsito para los conductores de la Empresa.

ARTICULO 23. – Bonificación no salarial por conducción de vehículo pesado: La Empresa reconocerá al trabajador que por sus funciones y por orden del empleador deba conducir vehículo pesado articulado o rígido, un bono no salarial diario de cincuenta mil pesos (\$50.000), siempre y cuando cuente con la certificación expedida para tal efecto por la Empresa y las labores de conducción supongan desplazamiento entre base y pozo.

Por vehículo pesado articulado o rígido se entienden los siguientes:

- a. Vehículo pesado no articulado: Vehículos rígidos de un (1) o dos (2) troques de tracción
- b. Vehículos pesados articulados: Tracto camiones con semirremolque enganchado.

PARAGRAFO: Cuando el trabajador deba pernoctar en el marco de un desplazamiento que este programado para un día, solo se generará el pago un bono diario, salvo que el Field Service Manager autorice el pago.

En los casos de aplicación del decreto 284 de 1957 y demás normas reglamentarias o posteriores, no se generará duplicidad en el reconocimiento de este beneficio con lo pactado en convenciones colectivas de los operadores o clientes.

CAPITULO VII-. SALARIOS

ARTICULO 24. – Aumento salarial. La Empresa incrementará los salarios así:

- a. A partir del primero (1) de febrero de 2012 los salarios básicos u ordinarios serán incrementados en el cinco por ciento (5%).
- b. A partir del primero (1) de febrero de 2013, los salarios básicos u ordinarios serán incrementados en el Índice de Precios al Consumidor de los doce meses inmediatamente anteriores, más el uno punto cinco por ciento (1.5%). (IPC+1.5%)

ARTICULO 25.- Política de compensación: La Empresa dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la Convención, le explicará al Sindicato el sistema de compensación y remuneración salarial de la Compañía.

CAPITULO VIII-. BENEFICIOS NO SALARIALES


ARTICULO 26.- Prima extralegal: La Empresa reconocerá una prima extralegal de servicios, así:

- a. Prima extralegal de junio, no salarial, equivalente a siete (7) días de salario básico, pagadera en la misma fecha de la prima de servicios.
- b. Prima extralegal de diciembre, no salarial, equivalente a siete (7) días de salario básico, pagadera en la misma fecha de la prima de servicios.

ARTICULO 27-. Vacaciones y Prima de Vacaciones: La Empresa continuará reconociendo veintidós (22) días hábiles de vacaciones por año de servicio y una prima de vacaciones, equivalente a veintinueve (29) días de salario básico. Esta prima tendrá incidencia salarial.

ARTICULO 28-. Reconocimiento por antigüedad: La Empresa efectuará conforme a su política de antigüedad, un reconocimiento a los trabajadores que cumplan 5, 10 y 15 años de servicios con la Empresa.

En forma adicional, reconocerá una prima de antigüedad no salarial pagadera en la nómina, por única vez, cada vez que cumpla cinco (5) de servicios, así:

- 
- a. A los cinco años de servicios, la suma de \$500.000.
 - b. A los diez años de servicios, la suma de \$800.000.
 - c. A los quince años de servicios, la suma de \$1.200.000.

Este beneficio no constituye salario para efectos legales, prestacionales o parafiscales, y se pagará en la nómina que corresponda al aniversario.

ARTICULO 29-. Alojamiento durante la operación. Para el personal que como consecuencia de su actividad laboral, deben pernoctar en pozos o campos petroleros de las empresas operadoras, la Empresa garantizará que dicho alojamiento se de en buenas condiciones.

ARTICULO 30-. Permisos remunerados. La Empresa reconocerá los siguientes permisos:

- a. La Empresa otorgará los permisos remunerados de que trata la Ley de Luto y la Ley María. Es decir, que de acuerdo a la ley 1280 de enero 2009, la Empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. Cuando el fallecimiento ocurra en un municipio diferente al de residencia del trabajador o donde labora, se reconocerá un (1) día adicional. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por Luto. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

- b. Cuando a una trabajadora se le otorgue la licencia legal por aborto, la empresa reconocerá dos (2) días hábiles adicionales a los de ley.
- c. Cuando el trabajador contraiga matrimonio se reconocerá un permiso de dos (2) días hábiles a partir de la fecha de la boda, o de tres (3) días, en el evento en que el matrimonio se realice en un lugar diferente al de residencia del trabajador. Para este efecto, el trabajador se compromete a presentar el registro civil de matrimonio al área de Recursos Humanos dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al reintegro a sus labores.
- d. Igualmente la empresa dará cumplimiento a la Ley 755 de 2002, licencia remunerada de paternidad que será a cargo de la EPS, en las condiciones contempladas en la mencionada ley.

ARTICULO 31.- Plan Exequial: La Empresa reconocerá un auxilio por muerte de los trabajadores de la empresa hasta por la suma de cinco millones de pesos (\$5.000.000), auxilio que estará contenido en la póliza de vida definida en el Artículo 32 de la presente Convención.

ARTICULO 32.- Seguro de Vida: La Empresa continuará con la Póliza de Vida que actualmente ampara a sus trabajadores, póliza que reconoce hasta veinticuatro (24) salarios básicos por muerte natural y cuarenta y ocho (48) salarios básicos por muerte accidental.

CAPITULO IX.- SERVICIOS MEDICOS

ARTICULO 33.- Servicios Médicos: La empresa mantendrá como lo ha venido haciendo, la medicina prepagada al trabajador, su cónyuge u compañera (o) permanente, los hijos menores de 18 años, y los hijos menores de 25 años, siempre y cuando éstos acrediten estar estudiando. La Empresa asumirá el 80% de las primas mensuales correspondientes al empleado; y el 80% de las primas mensuales de cónyuges u compañera (o) permanentes, hijos menores de 18 años, e hijos menores de 25 años. De igual manera, este beneficio en las condiciones que determine la Compañía de Medicina Prepagada que suministre el servicio, se extenderá a los padres del trabajador, caso en el cual la Empresa asumirá el 50% de la prima mensual. Estos beneficios no son constitutivos de salario.

ARTICULO 34.- Auxilio de Anteojos: La Empresa otorgará, por una sola vez a cada trabajador que lo solicite durante la vigencia de la presente Convención, un auxilio no constitutivo de salario por la suma de trescientos mil pesos (\$300,000) para la adquisición de anteojos o lentes

de contacto, formulados por la EPS a la que este afiliado o un médico especializado, para lo cual deberán presentar la correspondiente certificación médica y la factura de compra.

ARTICULO 35.- Traslado Temporal por Enfermedad Común, Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: Cuando por calificación y concepto de la EPS, entidad de medicina prepagada o de la ARP, el trabajador requiera un cambio temporal o transitorio en sus funciones, la empresa atenderá las recomendaciones médicas correspondientes.

CAPITULO X.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTICULO 36.- Llamado a descargos

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria a un trabajador afiliado al Sindicato, de acuerdo a la Ley, la Empresa oirá al trabajador inculcado en descargos con la asesoría del Sindicato, diligencia que se realizará dentro de los ocho (8) días hábiles laborables siguientes al conocimiento por parte de la Empresa del hecho imputable. La citación se hará por escrito al trabajador con copia al Sindicato. La empresa comunicará la decisión respectiva dentro de los cinco (5) días hábiles laborables siguientes a la diligencia de descargos, con copia igualmente al Sindicato.

La determinación disciplinaria tomada por la Empresa podrá ser objeto de apelación por parte del trabajador inculcado ante el Gerente de Recursos Humanos, quien deberá presentar por escrito las razones de la apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación. El Gerente tendrá un término de cinco (5) días para resolver la apelación. Mientras se surte la apelación la sanción tendrá efecto suspensivo. Se entiende por días hábiles, de lunes a viernes. Los periodos de vacaciones, compensatorios, permisos sindicales, incapacidades o licencias, suspenden los términos contenidos en este artículo.

CAPITULO XI.- DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 37.- Jornada Laboral. La empresa continuará respetando la jornada máxima legal definida en la ley.

ARTICULO 38.- Servicio de Lavandería: La Empresa, suministrará el servicio de lavandería de los overoles de protección personal en el territorio nacional.

ARTICULO 39.- Términos: Para efectos de la presente Convención Colectiva, cuando se habla de Empresa se entiende Schlumberger Surencó S.A.; cuando se refiere al Sindicato se entiende

Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO y cuando se menciona Trabajador corresponde a Trabajador o Trabajadora con contrato de trabajo con la Empresa y afiliado al Sindicato. Cuando se refiere al beneficiario o familiar del trabajador, se refiere al cónyuge, compañera o compañero permanente, y los hijos, cuando se habla de hijos, se refiere a los hijos de los trabajadores entendiéndose también a hijo o hijas menores de 18 o de 18 a 25 que acrediten certificado de estudio. El término de beneficiario o familiar del trabajador se extiende a los padres del trabajador para efectos de la aplicación del servicio médico (Medicina Prepagada).

ARTICULO 40- Vigencia: La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá por un término de dos (2) años contados a partir de la fecha de la firma de la misma. La presente Convención Colectiva, de acuerdo a la Ley, podrá ser denunciada por cualquiera de las partes dentro de los últimos sesenta (60) días de vigencia y se entenderá prorrogada por un término de seis (6) meses si no fuere denunciada legalmente dentro de los términos por el Sindicato.

En constancia se firma por las partes, al primero (1) días del mes de junio de 2012.

SCHLUMBERGER SURENCO S.A.


MARIANA ZARATE PELAEZ


MUZZAMIL ABDEL MONIEM


ANDRÉS TOBO GONZALEZ


JORGE VOIDONIKOLAS MUÑOZ


JUANITA GALVIS CALDERON


JUAN PABLO LÓPEZ MORENO

UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO USO


CRISTIAN ALEXANDER BEJARANO TORRES


JONATHAN LEANDRO FONSECA AYALA


CARLOS ALBERTO JARAMILLO QUINTERO


JAVIER ALBERTO MANCERA HERRERA


PLINIO ITAMAR POLANIA


JOHN ESMIR LOZANO RODRÍGUEZ



ALBERTO SANTANA SERRANO
Asesor



MARTIN RAVELO RAVELO
Asesor

ARIEL CORZO DIAZ
Asesor

MIKE DUARTE BRUNO
Asesor

