

# **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO Y LA EMPRESA MASA STORK (2023- 2027)**

## **ARTÍCULO 1: FINALIDAD.**

La presente convención colectiva de trabajo fija las reglas que regulan las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, durante su vigencia, velando por el mejoramiento de la seguridad industrial, salud ocupacional y calidad de vida de los trabajadores, así como por el mejoramiento de la competitividad y productividad de La Empresa, en aras de propender por su continuidad como empleador y contratista en las operaciones de petróleo y gas.

## **ARTÍCULO 2: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.**

Cuando surjan diferencias de interpretación y 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.

## **ARTÍCULO 3: CAMPO DE APLICACIÓN.**

La presente convención colectiva de trabajo (en adelante CCT), se celebra por una parte entre las empresas Mecánicos Asociados S.A.S. (en adelante MASA) y Stork Latam SL Sucursal Colombia (en adelante STORK) (o el nombre que adopte en el futuro) quienes se denominarán en adelante La Empresa o EL EMPLEADOR; y por la otra parte los trabajadores afiliados a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo U.S.O con personería jurídica reconocida en la resolución No. 05272 del 22 de octubre de 1993, que laboran para estas empresas en la República de Colombia.

La presente CCT aplicará exclusivamente para aquellos contratos comerciales donde La Empresa sea directamente la contratista, y que se ejecuten exclusivamente para clientes de la industria del petróleo y gas. Esta CCT aplicará únicamente a los trabajadores afiliados al sindicato USO, que laboren dentro de la actividad del petróleo y gas. La presente convención no se aplicará a presidentes, vicepresidentes, gerentes, líderes, directores, coordinadores de contratos, administradores, profesionales de recursos humanos, responsabilidad social empresarial y en general, a todos los trabajadores que ocupen en forma permanente cargos clasificados por La Empresa como de dirección, manejo y/o confianza, ni a trabajadores que reciben salario integral.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior, los trabajadores que ostenten el cargo de supervisor, coordinador operativo O&M, personal operativo de HSE, planeadores, documentadores, personal QAQC, personal CBM, Servicios Generales, Auxiliar de Materiales, Almacenistas, Programadores y Auxiliares Administrativos que se encuentren afiliados al Sindicato USO, tendrán derecho a la aplicación integral de la presente convención colectiva de trabajo.

La presente CCT se aplicará a los consorcios que MASA y STORK conformen entre ellas dos.

La presente convención colectiva de trabajo no aplicará a los trabajadores contratados por EL EMPLEADOR para la ejecución de servicios a través de consorcios, uniones temporales, contratos de asociación y figuras similares, en los que haya participación de empresas diferentes a las firmantes de la presente CCT, sin importar el porcentaje de participación.

## **ARTÍCULO 4: DERECHO DE ASOCIACION Y LIBERTAD SINDICAL.**

La Empresa respetará los derechos de asociación sindical a sus trabajadores, negociación colectiva y huelga conforme a lo previsto por la Constitución y las leyes vigentes. En consecuencia, reconocerá a sus trabajadores el derecho de afiliarse al sindicato y a este el libre ejercicio de sus funciones legales, estatutarias y a la

representación de los trabajadores afiliados. Igualmente, reconoce el derecho de representación y asistencia que otorga la ley a entidades federales y confederales a las cuales este afiliado el sindicato.

La Empresa pone a disposición del sindicato y trabajadores el canal para la recepción de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones (en adelante PQRSF), el cual es el medio adecuado para que se expongan sus PQRSF ante La Empresa y a las cuales se dará internamente el respectivo trámite definido previamente por La Empresa.

#### **ARTÍCULO 5: ASISTENCIA SINDICAL.**

Para el desarrollo de sus actividades sindicales, los directivos regionales, nacionales, federados y confederados de la UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO U.S.O. podrán efectuar visitas a los sitios de trabajo de propiedad de la Empresa, para atender directa y personalmente todas las inquietudes que los trabajadores presenten, relacionadas con el trabajo y la convención, previa coordinación con los representantes del EMPLEADOR en el área de trabajo.

**PARÁGRAFO:** La Empresa se compromete, a solicitud del sindicato, a programar con previa agenda (El sindicato formalizará la solicitud con mínimo 10 días hábiles de anticipación a través de correo electrónico y/o documento físico, donde evidenciará: fecha propuesta y agenda), cuatro (4) reuniones sistemáticas al año, para atender los reclamos de los trabajadores y temas relacionados con la aplicación de las normas laborales vigentes y de salud ocupacional, reuniones de las cuales se levantará acta de seguimiento después de finalizada dicha reunión. No obstante lo anterior, La Empresa y sindicato podrán decidir reunirse regionalmente las veces que se consideren necesarias, previa solicitud del sindicato con mínimo 48 horas de anticipación.

La Empresa, continuará respetando y permitirá la participación de los trabajadores en las elecciones sindicales internas, para lo cual el sindicato deberá notificar con un mínimo de cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha efectiva de votación, los horarios y puntos de votación de manera que La Empresa pueda programar el normal funcionamiento operacional y cumplir con sus compromisos y obligaciones contractuales.

#### **ARTÍCULO 6: CUOTAS SINDICALES.**

La Empresa efectuará los descuentos de cuotas ordinarias y extraordinarias a los trabajadores sindicalizados y el descuento de las cuotas ordinarias a los que se benefician de la presente CCT de acuerdo con lo establecido en la ley y decretos reglamentarios vigentes.

#### **ARTÍCULO 7: DERECHO A LA INFORMACIÓN.**

La Empresa dotará al sindicato de una (1) cartelera en cada una de sus sedes donde tenga trabajadores sindicalizados. La Empresa solo podrá garantizar la colocación de carteleras en las instalaciones de su propiedad. La Empresa gestionará y hará su mejor esfuerzo con el fin de obtener aprobación de los clientes para colocación de carteleras dentro de las instalaciones de ellos.

La Empresa entregará al sindicato la información que éste solicite, excluyendo la información protegida por la ley y excluyendo la información reservada o confidencial, la cual no podrá suministrarse. Adicionalmente se aclara que La Empresa no suministrará información relacionada con aspectos técnicos, económicos y/o administrativos que pudieran poner en riesgo la competitividad comercial del Empleador.

#### **ARTÍCULO 8: PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA.**

La Empresa dentro de los sesenta días (60) siguientes a la firma de la presente convención colectiva, entregará copia impresa de la presente convención a cada uno de sus trabajadores afiliados al sindicato de la UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO U.S.O. Estas cartillas deberán llevar en su portada los logos del sindicato y de La Empresa con todo su contenido sin omitir ninguno de los puntos pactados teniendo en cuenta que sean en letra imprenta, legible y papel de buena calidad. Adicionalmente le entregará a cada subdirectiva donde La Empresa tenga afiliados 100 ejemplares adicionales.

#### **ARTÍCULO 9: PERMISOS SINDICALES.**

Para directivos sindicales trabajadores de La Empresa, que pertenezcan estatutariamente a la Junta Directiva Nacional o a las subdirectivas de la organización sindical, La Empresa otorgará una única bolsa de permisos sindicales de ochenta (80) días remunerados al mes, los cuales serán distribuidos internamente por la USO según las necesidades de asistencia o apoyo a los trabajadores.

Adicionalmente, La Empresa otorgará ciento ochenta y cinco (185) días remunerados de permiso al año para trabajadores sindicalizados de La Empresa, destinados a formación sindical. Estos permisos se concederán previa solicitud de cada subdirectiva y en estricto orden de fecha de la solicitud. Dichos permisos sindicales no son acumulables de un año a otro.

Para la formalización de los presentes permisos sindicales, se requiere obligatoriamente la notificación previa por parte del presidente de cada subdirectiva, o en su ausencia a quien él designe a la administración del respectivo contrato comercial de La Empresa, al cual se encuentre asignado el trabajador cuyo permiso se requiere, con una antelación no inferior a dos (2) días hábiles, salvo casos especiales acordados con el coordinador de cada contrato.

La remuneración de estos permisos se hará tomando como base el salario ordinario básico del trabajador. Si durante el tiempo de descanso del trabajador, este necesita realizar actividades sindicales, La Empresa no está obligada a reconocer o compensar este tiempo.

#### **ARTÍCULO 10: AUXILIO PARA ACTIVIDADES VARIAS.**

La Empresa dará al sindicato por la vigencia de la presente convención, un auxilio de CIENTO OCHENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$185.000.000) en desembolsos anuales de \$46.250.000. Cada uno, girados a más tardar el 31 de octubre de cada año, previa cuenta de cobro que pasará la Junta Directiva Nacional USO quien determinará la forma y montos de distribución equitativamente entre las subdirectivas existentes donde La Empresa tenga operación y haya trabajadores sindicalizados. Estos recursos serán destinados para apoyo al transporte de los dirigentes sindicales que sean trabajadores de La Empresa, las actividades culturales, deportivas y/o recreativas a favor de los trabajadores de La Empresa, las cuales podrán ser realizadas, entre otras, el día de la madre, el primero de mayo, el día del niño, el día de la mujer y las fiestas de fin de año.

**PARÁGRAFO 1:** La USO declara que conoce las políticas corporativas de buen gobierno de La Empresa (Código de Conducta y Ética Comercial) y por lo tanto entiende que dicho dinero será utilizado en actividades que no vayan en contra de dicho código y políticas relacionadas.

**PARÁGRAFO 2:** Para la Preparación de la Negociación Colectiva, La Empresa otorgará un único auxilio al Sindicato por valor de \$30.000.000 de pesos durante la vigencia de la presente CCT, pagaderos una vez el sindicato presente la denuncia de la convención colectiva de trabajo y serán imputables, en todo caso, a lo que se defina en la respectiva acta de garantías.

#### **ARTÍCULO 11: ESTABILIDAD LABORAL Y CONTRATACIÓN COLECTIVA.**

La Empresa respeta el derecho a la estabilidad laboral consagrado en el artículo 53 de la Constitución Nacional y como muestra de ello promoverá el dialogo social permanente con el propósito de asegurar tal principio constitucional.

En consecuencia, cuando La Empresa suscriba contratos comerciales cuyo objeto principal sea Operación y Mantenimiento o ejecución de Proyectos en el sector de petróleo y gas, en el territorio colombiano y exista una Subdirectiva del Sindicato, socializará con la USO al inicio del contrato, el alcance y objeto del mismo.

Las condiciones de estabilidad laboral y la definición de los equipos mínimos se fundamentarán sobre la base de equidad, igualdad y justicia tomando como marco el siguiente cuadro:

<b>PARA CONTRATOS DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO</b>	
<b>Duración del contrato comercial / prorroga / otro sí / adenda u orden de servicio</b>	<b>Modalidad laboral contractual aplicable</b>
Cuya duración se proyecte para un periodo igual o menor a seis meses	El contrato laboral por obra o labor se debe realizar por el 100% de la obra contratada.
Cuya duración se proyecte para un periodo de seis meses a un año	El contrato laboral por obra o labor se debe realizar atando la duración inicial del mismo a un porcentaje de avance proyectado o equivalente de mínimo 6 meses.
Cuya duración se proyecte para un periodo superior a un año e inferior a tres años	El contrato laboral por obra o labor se debe realizar atando la duración inicial del mismo a un porcentaje de avance proyectado o equivalente de mínimo 9 meses.
Cuya duración se proyecte para un periodo de tres años en adelante	El contrato laboral por obra o labor se debe realizar atando la duración inicial a un porcentaje de avance proyectado o equivalente a un año.

En aquellos casos excepcionales en los que, dentro de los contratos de operación y mantenimiento, se requiera la ejecución de actividades ocasionales (denominadas ventanas), La Empresa definirá la duración del porcentaje de avance de obra y labor de los contratos laborales bajo la premisa de dar estabilidad a los trabajadores y permitir la viabilidad y ejecución del contrato comercial.

Mientras el respectivo puesto de trabajo se mantenga dentro de la obra y/o labor contratada y el trabajador no haya sido sancionado disciplinariamente con el despido, se mantendrá en el puesto.

Para Contratos de proyectos, construcciones, paradas de planta y contratos marco con órdenes de servicio puntuales de construcción y mantenimiento (personal que no haga parte del equipo mínimo), el contrato laboral por obra o labor se realizará por un porcentaje del 100% de avance de los trabajos, de acuerdo con los requerimientos de personal para cada actividad o especialidad.

En los contratos por porcentaje de obra, La Empresa se compromete a detallar en los contratos de trabajo, la obra para la cual es contratada el trabajador y a informar semanalmente los avances de la misma con el propósito de que el trabajador tenga conocimiento de cuándo empieza su contrato laboral, así como la fecha probable o proyectada de terminación de la obra.

Cuando las condiciones comerciales lo establezcan y las operativas lo permitan, La Empresa conformará un equipo mínimo con el propósito de facilitar la continuidad a los trabajadores.

La Empresa será respetuosa de los criterios de antigüedad en La Empresa, experiencia en el cargo, desempeño y conocimiento. La Empresa respetará lo estipulado en la ley respecto a los sujetos de especial protección constitucional.

La Empresa y el sindicato se comprometen a revisar los reclamos que sobre este artículo presenten los dirigentes de la USO en las reuniones de seguimiento sistemático.

La Empresa y la Unión Sindical Obrera USO se comprometen a respetar la autonomía que existe en las diferentes regiones del país sobre la mano de obra no calificada y en consecuencia, en caso de incompatibilidad entre lo previsto en este artículo y lo acordado con comunidades, se aplicará lo último.

## **ARTÍCULO 12: PERMISOS REMUNERADOS.**

A partir de la firma de la presente convención, La Empresa concederá a los beneficiarios de esta CCT los siguientes permisos remunerados de acuerdo a su salario básico ordinario, cuando la situación acá contemplada se encuentre debidamente acreditada:

- a) Por fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar del trabajador hasta el segundo grado civil o de consanguinidad o primero de afinidad, una licencia remunerada de 6 días hábiles.
- b) Por licencia de paternidad dos (2) semanas calendario.
- c) Por matrimonio civil 4 días hábiles. Este permiso se concede por una sola vez por trabajador.
- d) Para asistir a citas médicas u odontológicas fuera de su sitio habitual de labores.
- e) Por calamidad doméstica.

**PARÁGRAFO 1:** La Empresa otorgará al trabajador permiso remunerado bajo su salario básico con el fin de que asista a citas médicas programadas por el médico tratante de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador. El permiso será estrictamente por el tiempo de duración de la cita médica, más los tiempos razonables de desplazamiento para hacerse presente en el lugar de trabajo. Para justificar la ausencia el trabajador deberá entregar a La Empresa constancia emitida por el médico tratante donde certifique la fecha y hora de la cita médica.

**PARÁGRAFO 2:** Se entiende por calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa de la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral, como por ejemplo: una grave afectación de la salud o integridad física de un familiar cercano, hijo, hija, padre, hermanos, cónyuge o compañero, el secuestro o desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familiar por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto. Esta deberá ser comprobada documentalmente al momento de la solicitud de la licencia o a más tardar dentro de las 24 horas siguientes a su reincorporación para que la misma sea remunerada. El tiempo relacionado por calamidad doméstica será otorgado según el criterio de razonabilidad.

**PARÁGRAFO 3:** Para justificar las ausencias indicadas en el literal C y D en la presente cláusula el trabajador deberá informar con por lo menos 5 días calendario de antelación a su superior inmediato. En el caso de los literales A, B y E el trabajador deberá informar por cualquier medio a su superior inmediato tan pronto tenga conocimiento del respectivo evento de calamidad doméstica.

Los permisos aquí establecidos no son acumulables con lo consagrado en la ley.

## **ARTÍCULO 13: AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR.**

Por el tiempo de duración de la presente convención colectiva de trabajo, La Empresa con la finalidad de apoyar a los trabajadores sindicalizados, en el evento de ocurrir el fallecimiento del cónyuge o compañera permanente, los padres y los hijos del trabajador, que se encuentren debidamente registrados ante La Empresa, otorgará un auxilio funerario por valor de 3.5 SMLMV sin incidencia salarial. El presente auxilio no es acumulable con lo que pueda establecer la ley.

## **ARTÍCULO 14: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**

Previo la imposición de sanciones disciplinarias o despidos individuales, La Empresa aplicará el siguiente procedimiento contenido en el procedimiento para el manejo positivo y efectivo de faltas laborales:

Una vez conocida la conducta, La Empresa tiene diez (10) días hábiles para llamar a descargos al trabajador sindicalizado y copiará la citación al sindicato, dando cumplimiento a la ley. En dicha citación, La Empresa adjuntará las pruebas que tenga en su poder, sin violar su obligación de reserva y confidencialidad, fijará lugar,

fecha, hora y normas que presuntamente haya violado el trabajador. La citación se programará en un tiempo prudencial para garantizar la preparación de la defensa técnica.

La diligencia de descargos, será la oportunidad del trabajador para informar sobre su versión de los hechos y controvertir las pruebas de La Empresa. Finalizada la diligencia, el trabajador tendrá la opción de tomar dos (2) días hábiles para que presente pruebas adicionales si lo considera necesario las cuales se anexaran al expediente y se tendrán en cuenta al momento de valorar la conducta y tomar la decisión.

Una vez realizada la diligencia de descargos, y analizada por parte de La Empresa junto con las demás pruebas recolectadas, La Empresa tomará una decisión sobre la conducta y se la notificará al trabajador. Esta decisión podrá ser la de: a) absolver al trabajador; b) aplicar una medida correctiva al trabajador; c) despedir con justa causa al trabajador. Entre la fecha en que la empresa conozca la conducta y la fecha de la decisión por parte de La Empresa no puede pasar más de treinta (30) días hábiles.

Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión, podrá informar por escrito al coordinador del contrato o quien haga sus veces, su decisión de apelarla, dentro de los 2 días siguientes a la notificación de la decisión.

La Empresa deberá analizar el caso nuevamente en segunda instancia y la decisión deberá notificársela al trabajador.

**PARÁGRAFO:** En caso de incapacidad, licencias, vacaciones, permisos y descansos del trabajador, los términos citados en este artículo se suspenderán por el tiempo que dure la situación.

#### **ARTÍCULO 15: TRANSPORTE.**

Cuando se presenten servicios o eventos de emergencia siendo requerido por La Empresa, ésta garantizará o compensará el transporte desde el lugar de vivienda del trabajador hasta el sitio de atención de la emergencia y viceversa.

#### **ARTÍCULO 16: SALARIOS.**

La Empresa realizará los ajustes salariales anuales, de acuerdo con lo establecido con los clientes en los contratos comerciales.

Para aquellos trabajadores afiliados al sindicato que no se beneficien de los ajustes pactados contractualmente con los clientes, la empresa aplicará los ajustes salariales anuales conforme con la política salarial vigente en la compañía.

#### **ARTÍCULO 17: ALIMENTACIÓN.**

La Empresa suministrará la alimentación de acuerdo con lo que el cliente reconozca económicamente en los contratos comerciales suscritos, garantizando que ésta se suministre en condiciones óptimas de higiene, salubridad, que sea nutritiva, balanceada y en cantidades suficientes.

En los contratos vigentes, La Empresa seguirá reconociendo la alimentación en las condiciones que lo ha venido haciendo.

**PARÁGRAFO 1:** Cuando el valor del auxilio diario de alimentación no esté pactado en el contrato comercial con el cliente, La Empresa establecerá el valor de este auxilio con base en los valores del mercado local o donde se esté prestando el servicio.

**PARÁGRAFO 2:** A partir de la firma de la presente CCT y a más tardar al 31 de enero del 2024, en el contrato comercial de la VRC existente con Ecopetrol, La Empresa se compromete a suministrar una alimentación en especie según las condiciones y el valor establecido en la Guía de Aspectos Laborales para contratistas de Ecopetrol. Este valor se verá reflejado en los vales de alimentación que se manejan en dicho contrato.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** Dentro de los próximos 60 días siguientes a la firma de la presente CCT, la empresa conformará una comisión tripartita (Copasst, Empresa y Sindicato); con el fin de inspeccionar periódicamente el cumplimiento contractual de los proveedores de alimentación. Esta comisión sesionará cuando se identifiquen graves anomalías en la prestación del servicio y/o cuando alguna de las partes lo solicite formalmente.

#### **ARTÍCULO 18: AUXILIOS EDUCATIVOS.**

La Empresa reconocerá un bono de educación por un valor de TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000) m/cte. anuales a cada trabajador afiliado al sindicato al 31 de diciembre de cada año. Este beneficio no constituye salario y será entregado a más tardar el 31 de enero de cada año contado a partir del año 2024.

Adicionalmente y por una única vez a la firma de la presente CCT, La Empresa apoyará el proceso educativo de los hijos de los trabajadores con un auxilio en dinero por valor de SEISCIENTOS MIL PESOS (\$600.000) m/cte. sin incidencia salarial, para los trabajadores sindicalizados a quienes les beneficia esta CCT de La Empresa afiliados a la USO hasta el día 29 de septiembre de 2023. Este auxilio para el proceso educativo se pagará a los trabajadores por nómina a más tardar el día 30 de abril de 2024. Previa validación del listado de los sindicalizados entre las subdirectivas correspondientes y los representantes de La Empresa en las regiones; para ello las subdirectivas de la USO a más tardar el 10 de enero de 2024 deben enviar a La Empresa el listado de afiliados que al 29 de septiembre de 2023 se encontraban afiliados al sindicato.

**PARÁGRAFO:** La USO declara que conoce las políticas corporativas de buen gobierno de la Empresa (Código de Conducta y Ética Comercial) y por lo tanto entiende que dicho auxilio será utilizado acorde a lo especificado en este artículo.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** Para aquellos trabajadores que cumplan la condición de haber estado afiliados a la USO al día 29 de septiembre de 2023 y que terminen su contrato laboral antes del día 30 de abril de 2024, se les pagará este auxilio en coincidencia con su liquidación laboral. De igual manera este beneficio no constituye salario.

#### **ARTÍCULO 19: VIÁTICOS.**

La Empresa reconocerá en especie o garantizará el pago oportuno de gastos de viaje o viáticos, de manera que el día de inicio de la comisión, el trabajador pueda viajar a desempeñar sus labores fuera de su base de trabajo. Cuando se cuente con estas garantías, se dará cumplimiento a la comisión.

El valor de los viáticos será el mismo que el cliente reconozca en el contrato comercial suscrito con La Empresa. Donde el cliente no establezca tarifa de viáticos para el contratista, La Empresa suministrará en especie o utilizará el pago de viáticos, acorde con los precios de mercado y/o la viabilidad operativa, sin que ello signifique una ganancia extra para el trabajador.

#### **ARTÍCULO 20: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

La Empresa y el sindicato realizarán seguimiento a los casos de estabilidad laboral reforzada que presente la organización sindical, en las oportunidades que se acuerden, previo consentimiento informado de cada trabajador, con el propósito de facilitar alternativas conjuntas que garanticen los derechos de los trabajadores conforme a lo previsto en la ley y la jurisprudencia constitucional.

#### **ARTÍCULO 21: DISPONIBILIDAD.**

En aquellos eventos en que La Empresa por necesidades operacionales, no programadas o emergentes, proyecte turnos de disponibilidad para sus trabajadores con contrato laboral por obra o labor, fijo o indefinido, La Empresa realizará programación semanal de las personas que se requieran de cada especialidad para estar disponibles; estas personas serán notificadas de manera escrita para este fin.

La Empresa reconocerá a los trabajadores notificados en estado de disponibilidad, una bonificación con incidencia salarial, consistente en una suma salarial equivalente a 1.66 horas extras diurnas del salario básico del trabajador por día de disponibilidad de lunes a viernes y 2.75 horas extras diurnas del salario básico del trabajador por día de disponibilidad los sábados, domingos y/o festivos. Esta disponibilidad continuará programándose tal como lo ha venido haciendo La Empresa en cada una de las áreas operativas y en ningún momento representará trabajo suplementario.

- Este valor de la bonificación aplica únicamente al personal notificado con las condiciones antes mencionadas.
- El valor de la bonificación por disponibilidad se pagará así no se haga efectivo el llamado al servicio a prestar por el trabajador.
- El valor de la bonificación por disponibilidad, no se pagará si una vez hecho el llamado, el trabajador no se presenta a laborar, so pena del proceso disciplinario a que haya lugar.
- Cuando se hace efectivo el servicio prestado por el trabajador, La Empresa pagará el trabajo suplementario una vez cumplida la jornada máxima legal, la misma suerte correrá el recargo dominical o festivo.
- Una vez atendido el llamado por parte del trabajador, La Empresa suministrará una alimentación que puede ser en especie o compensada en dinero de acuerdo a los valores derivados de acuerdos convencionales, laudos, disposiciones salariales o tablas que apliquen en las empresas con las que se tienen los contratos comerciales. Para los clientes donde no existan acuerdos convencionales, laudos, disposiciones salariales o tablas, la alimentación será en especie o compensada según las condiciones del mercado.

**PARÁGRAFO 1:** Se exceptúan de este artículo los casos en los que el Cliente especifique el pago de disponibilidad de manera contractual, si el reconocimiento de esta figura es inferior a lo pactado en este artículo, se aplicará el principio de favorabilidad.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando se requiera programación de personal para laborar en fines de semana, La Empresa dará prioridad en dicha programación al personal que se encuentre en disponibilidad durante esa misma semana.

#### **ARTÍCULO 22: RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

La Empresa continuará desarrollando su programa de Responsabilidad Social Empresarial en las zonas de influencia. Cuando sea de interés del sindicato unirse a estas actividades, previamente se definirá la participación limitada a recursos económicos, humanos, materiales entre otros. De igual forma el sindicato podrá invitar a La Empresa a participar en las iniciativas que este formule en temas de Responsabilidad Social Empresarial.

De acuerdo a lo establecido por la ley, la Empresa concederá al menos dos contratos de aprendizaje que abarque la etapa lectiva y productiva del estudiante del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE –SENA- de la zona de influencia de los contratos comerciales, siempre y cuando la duración del contrato comercial permita comprometer el periodo requerido por el aprendiz. Si por razones propias de la vigencia del contrato comercial La Empresa no puede cubrir la etapa lectiva y productiva, patrocinará al estudiante en la etapa lectiva.

**PARÁGRAFO:** La Empresa concederá un contrato de aprendizaje al área administrativa y un contrato de aprendizaje al área operativa.

#### **ARTÍCULO 23: SALUD.**

En los siguientes 4 meses después de firmada la CCT, La Empresa promoverá el acercamiento, convenios y acuerdos corporativos con las instituciones de salud, cajas de compensación familiar y/o demás establecimientos que prestan soluciones de medicina prepagada y/o planes complementarios en las zonas donde se tiene operaciones y ciudades principales, para que los trabajadores conozcan las oportunidades de mercado y puedan acceder a los convenios corporativos si existen.

#### **ARTÍCULO 24: VIVIENDA.**

La Empresa garantizará en los siguientes 3 meses después de firmada la CCT a gestionar a través de las Cajas de Compensación Familiar en las cuales se encuentren afiliados los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, la divulgación de los planes existentes para que los trabajadores conozcan las opciones de créditos de libranza, subsidios de vivienda y demás beneficios otorgados por dicha entidad para compra, construcción de vivienda y/o adecuaciones locativas.

#### **ARTÍCULO 25: ASCENSOS.**

Toda vez que se genere una vacante al interior de La Empresa y/o contrato, La empresa revisara internamente el cumplimiento del perfil y las competencias requeridas para el cargo de los trabajadores vinculados. Si se evidenciare el cumplimiento del perfil y competencias, se privilegiará la movilidad laboral interna. Si existiere más de un candidato, la empresa seleccionará al mejor perfil de acuerdo a los resultados del proceso de selección interno. Lo anterior se hará siempre que no vaya en contra de acuerdos con las comunidades o la ley.

**PARÁGRAFO 1:** A partir de la firma de la presente convención, cuando por razones de las necesidades de la operación y previa programación, La Empresa necesite que algún trabajador cumpla funciones temporales en una posición superior, La Empresa, impulsando el desarrollo individual de sus trabajadores formalizará el encargo temporal conforme al procedimiento establecido por La Empresa, el cual será certificado mediante comunicación escrita al trabajador.

**PARAGRAFO 2:** Cuando por necesidad de La Empresa se requiera remplazar personal operativo por vacaciones, incapacidades o licencias, se dará prioridad para que éstas vacantes sean remplazadas con trabajadores internos a través de una asignación temporal, conforme al procedimiento establecido por La Empresa.

#### **ARTÍCULO 26: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

La Empresa reafirma su compromiso con la seguridad como nuestro principal valor, en consecuencia, seguirá implementado su política HSE y dará cumplimiento a lo establecido en esta disciplina en los contratos comerciales con sus clientes, así como en la legislación laboral vigente.

La Empresa promueve la efectividad de los Copasst y en tal sentido no escatimará esfuerzos para acoger recomendaciones que, siendo viables, propugnen por el bienestar, salud, seguridad y calidad de vida de los trabajadores.

La Empresa continuará suministrando las gafas y monturas de seguridad para su uso en las actividades donde se requieren elementos de protección personal y queda entendido que estas son las únicas gafas autorizadas en dichos sitios.

Para los anteriores efectos, el lente de las gafas de seguridad deberá cumplir con las condiciones de prescripción médica definidas en el examen médico ocupacional de La Empresa. Las mencionadas gafas de seguridad únicamente serán reemplazadas cuando se rompan o cuando se requiera con motivo y ocasión del trabajo. Este beneficio no constituye ni constituirá salario.

La Empresa garantizará el suministro de herramientas y equipos necesarios en cada una de las modalidades y en óptimas condiciones.

#### **ARTÍCULO 27: VACACIONES.**

La Empresa continuará dando cumplimiento a lo establecido en la legislación laboral. Programará el periodo de vacaciones de sus trabajadores para que sean disfrutadas o compensadas en el lapso de los 12 meses siguientes a la fecha en que adquirieron el derecho a esta prestación. Las vacaciones deberán ser notificadas a nómina con mínimo 40 días de anticipación, de esta forma la Empresa pagará con la nómina inmediatamente anterior al disfrute del periodo de vacaciones solicitado por el trabajador.

#### **ARTÍCULO 28: PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA.**

La empresa por el periodo de vigencia de la CCT, otorgara prestamos por concepto de calamidad domestica por valor de hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (2 SMLMV) a los trabajadores beneficiarios de esta CCT, conforme a sus políticas, en los siguientes casos:

- Muerte de la (el) cónyuge o compañera (o) permanente o de algún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del trabajador (es decir abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos).
- Enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización prolongada de más de tres (3) días de la (el) cónyuge o compañera (o) permanente o de algún familiar hasta el primer grado de consanguinidad del trabajador (es decir padres e hijos).
- Pérdida parcial o total de su vivienda debido a inundaciones, incendios, hurtos o terremotos.

Los préstamos solicitados por parte de los trabajadores en los términos de la presente cláusula, deberán ser aprobados por un comité compuesto por los siguientes funcionarios de La Empresa: un miembro del equipo de administración de personal, el gerente de contrato y/o zona y el coordinador del respectivo contrato comercial. El préstamo que se otorgare se amortizará en diez (10) cuotas mensuales que serán descontadas por nómina sin que se causen intereses por dicho concepto para el trabajador. Respecto de los trabajadores con contrato de trabajo estimado inferior a la fecha estipulada, que sean beneficiarios de la CCT, se les concederá el presente préstamo de manera proporcional al tiempo estimado que le falte para la expiración del plazo pactado y se amortizará en dicho plazo.

En el evento de terminación de contrato de trabajo, se descontará del total de la liquidación de acreencias laborales, el total del saldo pendiente de pago a El Empleador.

**PARÁGRAFO 1:** La Empresa únicamente otorgará préstamos en la medida que el trabajador pueda garantizar su pago mediante descuento por nómina de conformidad con las normas legales vigentes.

**PARÁGRAFO 2:** Se precisa que en ningún evento el Empleador será responsable por cualquier daño, perjuicio o pérdida sufrida por los trabajadores en relación o con ocasión de los préstamos otorgados por parte del Empleador; en este sentido, los trabajadores no podrán imputarle responsabilidad alguna ni exigirle al Empleador el pago por lucro cesante derivado de dichos perjuicios.

#### **ARTÍCULO 29: CAPACITACIONES.**

La Empresa se compromete a gestionar con los clientes la capacitación que los proveedores fabricantes y/o dueños de los equipos y herramientas, puedan brindar a los trabajadores para su mejor desempeño. De igual forma, La Empresa acorde a las necesidades técnicas y operativas en los diferentes contratos, gestionará con el SENA regional cursos de formación y/o actualización.

#### **ARTÍCULO 30: ROLES Y FUNCIONES.**

A partir de la firma de la presente convención, la Empresa garantizará que los trabajadores ejecutarán funciones y roles asociados a su descripción de cargo.

La Empresa garantizará que las labores que desempeñen los trabajadores como parte de su crecimiento y desarrollo en otro rol, contarán con la previa capacitación, planeación, inducción y supervisión.

**PARÁGRAFO:** No obstante, lo descrito en el presente artículo, el trabajador deberá ejercer los roles conexos y/o asociados al cargo, que le permitan dar cumplimiento a los resultados establecidos para el mismo.

**ARTÍCULO 31: RENOVACIÓN DE LICENCIAS DE CONDUCCIÓN.**

A partir de la firma de la presente convención, la empresa reembolsará el 50% del costo correspondiente a la prueba psicossensométrica y derechos de trámite de renovación de la licencia de conducción de vehículo ante la autoridad competente, previa presentación de los respectivos soportes, para los trabajadores que sean oficialmente designados como custodios de los vehículos y que estén asignados para actividades propias del contrato, siempre y cuando el vencimiento se produzca durante la vigencia de su contrato laboral con La Empresa. Se excluye a los trabajadores que ostenten el cargo de conductor.

**PARÁGRAFO:** Este artículo aplicará únicamente a trabajadores que no hayan tenido ninguna sanción disciplinaria relacionada con seguridad vial durante la vigencia de su contrato laboral.

**ARTÍCULO 32: AUXILIO POR MOVILIZACIÓN EN VEHICULO LIVIANO.**

La Empresa asignará un auxilio mensual a los trabajadores que oficialmente sean designados para movilizar en un vehículo liviano de la compañía, a compañeros de trabajo desde y hacia sus sitios de residencia fuera de la jornada laboral, en trayectos terrestres superiores a 10 kilómetros de distancia.

El valor del auxilio mensual será por un valor equivalente al subsidio de transporte legal vigente, o proporcional por los días que realice esta actividad. Este recurso económico no constituye ni constituirá salario.

Se excluye a los trabajadores que ostenten el cargo de conductor.

**ARTÍCULO 33: DERECHO A LA DESCONEJIÓN LABORAL.**

La Empresa reconoce que los trabajadores tienen derecho a desconectarse del trabajo una vez finalice su jornada laboral, durante periodos de licencias, permisos y/o vacaciones. Sin embargo, no se prohíbe al empleador emitir comunicados o asignación de actividades, siempre que el trabajador no esté en la obligación de atenderlas fuera de su horario laboral.

**ARTÍCULO 34: ESTABILIDAD LABORAL PARA PREPENSIONADOS.**

En concordancia con la aplicación de la normatividad laboral vigente en Colombia, a partir de la firma de la presente CCT, La Empresa se compromete a no despedir sin justa causa a ningún trabajador y dar continuidad laboral en la medida que el alcance y la vigencia de los contratos comerciales con los clientes lo permitan, que se encuentre a tres años o menos de cumplir los requisitos exigidos por la ley para acceder a la pensión por vejez.

**PARÁGRAFO:** Durante la relación laboral, los trabajadores que consideren que cumplen con los requisitos de ley para acceder a la pensión por vejez, deberán aportar la documentación necesaria para la respectiva revisión y análisis de cumplimiento de dichos requisitos.

**ARTÍCULO 35: VIGENCIA.**

La vigencia de la presente CCT será por cuatro (4) años, los cuales se cuentan a partir del 01 de octubre de 2023.

**ARTÍCULO 36: TÉRMINOS.**

Para efectos legales y de la presente convención cuando se mencionan:

- La Empresa, se refiere a MASA y STORK o como se llame en su futuro.
- Al sindicato, hace referencia a la UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO U.S.O.
- Al trabajador (es) se extiende también a la trabajadora o las trabajadoras con contrato de trabajo directo con algunas de las empresas.
- Al beneficiario o familiar del trabajador, se refiere al cónyuge, compañera o compañero.

1. Permanente, los padres e hijos.
2. Los hijos se extienden también a la hija o las hijas.

Para constancia se firma el presente acuerdo una vez leído y aprobado por quienes en él intervinieron.

**POR EL SINDICATO USO:**

\_\_\_\_\_  
Cesar Loza Arenas

\_\_\_\_\_  
Dorbley Franco Villada

\_\_\_\_\_  
James A Londoño González

\_\_\_\_\_  
Sergio Medina Sánchez

\_\_\_\_\_  
Elver Antonio Padilla Barranco

\_\_\_\_\_  
Fabian Arturo Pinto

\_\_\_\_\_  
Hermes Javier Amaya Hernández

\_\_\_\_\_  
Jose Marín

\_\_\_\_\_  
Cesar Chica Jaramillo

\_\_\_\_\_  
Ariel Corzo

\_\_\_\_\_  
Edwin Vela Guzmán

\_\_\_\_\_  
Alexis Soto

\_\_\_\_\_  
José Bladimir García

\_\_\_\_\_  
Libardo Hernández

\_\_\_\_\_  
Miguel Fernando Moreno Rojas

\_\_\_\_\_  
Robinson Díaz

\_\_\_\_\_  
Ronald Rojas Rondón

**POR LA EMPRESA:**

\_\_\_\_\_  
Mario Alberto Ardila Sarmiento

\_\_\_\_\_  
Augusto Sandino Portela

\_\_\_\_\_  
Sergio Escobar Sánchez

\_\_\_\_\_  
Cesar Trujillo Romero

\_\_\_\_\_  
Diana Lucia Galeano Londoño

\_\_\_\_\_  
Ramón Eduardo Jerez

\_\_\_\_\_  
Geraldine Herrera Díaz

\_\_\_\_\_  
Diego Rueda Lozano