

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE LA UNION SINDICAL OBRERA USO Y LA EMPRESA BAKER HUGHES DE COLOMBIA

En Bogotá D.C., a los veintiocho (28) días del mes de abril de 2023, se reunieron por parte de BAKER HUGHES DE COLOMBIA, empresa identificada con NIT 800206842-6 y en condición de negociadores principales los señores FERNANDO SUÁREZ, DOUGLAS ARAGÓN Y CAMILO GUEVARA, por su parte como asesores los señores: CARLOS CAICEDO HIDALGO y DIEGO CHAPARRO TIRADO. Por parte de la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO - USO, los señores JOSÉ VICENTE CARREÑO y GERARDO MANTILLA FLÓREZ en calidad de negociadores principales, y como asesores los señores MARTÍN RAVELO RAVELO y ROBINSON DÍAZ CAMARGO, con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones laborales entre los trabajadores afiliados al sindicato de la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO - USO a quienes les aplique la Convención Colectiva de Trabajo y BAKER HUGHES DE COLOMBIA, que se regirá por los siguientes artículos:

CAPÍTULO I PARTES, FINALIDAD, CAMPO DE APLICACIÓN, INCORPORACIÓN Y ALCANCE

ARTÍCULO 1. FINALIDAD: Esta convención fija las reglas que regulan las relaciones de trabajo, tanto individual como colectivas, durante su vigencia de los trabajadores afiliados a la organización sindical. El presente Convenio Colectivo establece las condiciones normativas, remunerativas y sociales para que en BAKER HUGHES DE COLOMBIA, el trabajo de sus trabajadores se desarrolle en armonía con la dignidad humana, la aplicación de equidad de género en las relaciones laborales y el respeto de los derechos humanos y laborales dentro de los cuales se destaca el principio de igualdad en todas sus facetas, al tiempo que se permita al proyecto empresarial consolidarse y desarrollarse en el territorio nacional, en consonancia con el desarrollo de los trabajadores.

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. Es entendido por las partes que no existirá duplicidad de beneficios.

ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN: La presente convención colectiva de trabajo se celebra entre la empresa BAKER HUGHES DE COLOMBIA con operaciones en el territorio nacional y los trabajadores afiliados a la UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO U.S.O con personería jurídica reconocida en la resolución número 05272 del 22 de octubre de 1993 que laboran para esta empresa en la república de COLOMBIA. En los artículos siguientes la denominación completa de la Sociedad Empleadora podrá reemplazarse por las palabras "Compañía" o "Empresa" y la de la Organización Sindical por "Sindicato".

Sus disposiciones aplican exclusivamente a los trabajadores afiliados a dicha organización sindical que estén vinculados por la Compañía mediante contrato de trabajo y estén asignados para la prestación de servicios en las líneas de producto de Wireline Services y Pressure Pumping en el territorio nacional o el nombre que corresponda para la línea de producto hacia el futuro en caso de que cambie. Las disposiciones de la presente Convención Colectiva se consideran incorporadas a los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la organización sindical USO de BAKER HUGHES DE COLOMBIA.

PARÁGRAFO: Para efectos de determinar la línea de producto a la que pertenece un trabajador, se tomará en cuenta la clasificación que se haya registrado en el sistema Workday o el que haga sus veces.

CAPÍTULO II DERECHO DE ASOCIACIÓN Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 4. DERECHO DE ASOCIACIÓN: BAKER HUGHES DE COLOMBIA reconoce a sus trabajadores el derecho de afiliarse al Sindicato y a éste 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 esté afiliado el Sindicato. 

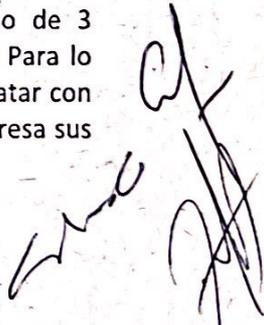
PARÁGRAFO: BAKER HUGHES DE COLOMBIA se compromete a continuar respetando el derecho al trabajo en condiciones de dignidad, justicia y equidad, así como a cumplir los derechos regulados en la Constitución Política y los demás incorporados en Convenios Internacionales que integren el bloque de constitucionalidad. 

ARTÍCULO 5. CUOTAS SINDICALES: BAKER HUGHES DE COLOMBIA efectuará los descuentos de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias a los trabajadores sindicalizados en la USO, de conformidad con lo establecido por los Estatutos de la organización sindical. Así mismo, descontarán las Cuotas Sindicales Especiales por Beneficio Convencional a los trabajadores no sindicalizados cuando el sindicato sea mayoritario en los términos que establezca la legislación laboral. Todos estos descuentos se girarán con destino a las tesorerías de la Junta Directiva Nacional y de las subdirectivas, según sea el caso. 

ARTÍCULO 6. DERECHO A LA INFORMACION: La empresa instalará una cartelera en cada una de sus bases donde tenga trabajadores sindicalizados afiliados a la USO. Esta será utilizada por los trabajadores para la publicación de la información sindical; La empresa garantizará la ubicación de la cartelera en un lugar visible, con un tamaño apropiado y en buenas condiciones para su utilización. 

La USO garantizará que las publicaciones sean respetuosas de la dignidad y de los derechos de los trabajadores, así como de los intereses de la Empresa, sus representantes e imagen y que se ajustan a un buen trato, sin ningún tipo de agravios referencias personales o agresiones. 

PARÁGRAFO. A los 30 días después de firmada la presente convención la empresa entregara al sindicato cien (100) cartillas impresas con el contenido total del texto convencional y sus actas extra convencionales. Estas cartillas deberán llevar en su portada los logos del sindicato y de la empresa a todo color; el contenido de los puntos pactados será transcrito en letra imprenta, legible y papel de buena calidad.

ARTÍCULO 7. REUNIONES SINDICATO EMPRESA: La empresa garantizará el desarrollo de 3 reuniones sistemáticas con el sindicato por año de vigencia de la presente convención; Para lo anterior la USO enviara por escrito la solicitud con la respectiva agenda de los temas a tratar con mínimo 5 días de antelación a la fecha de reunión. A estas reuniones asistirán por la empresa sus 

representantes con poder de decisión y por parte del sindicato 2 trabajadores designados por base y 2 dirigentes sindicales los cuales contarán con las garantías de viáticos y transporte necesarias otorgadas por parte de la empresa, siempre y cuando el lugar sea escogido por la empresa y resulten necesarios.

PARÁGRAFO: En las reuniones señaladas en el párrafo anterior, Las Partes podrán acordar espacios de reunión en las bases de trabajo de la compañía para que el sindicato entregue el informe a los trabajadores de las reuniones sistemáticas desarrolladas entre los representantes de la empresa y el sindicato. Estos espacios de reunión tendrán mínimo una hora de duración.

ARTÍCULO 8. AUXILIO PARA ACTIVIDADES SINDICALES. La empresa entregará al sindicato por cada año de vigencia de la presente convención la suma de diez millones de pesos m/cte (\$10.000.000), los cuales serán girados a la tesorería de la USO a más tardar 60 días después de la entrada en vigencia de cada año de la presente convención; estos recursos serán destinados para la realización de actividades recreativas deportivas y culturales en favor de los trabajadores afiliados.

ARTÍCULO 9. PERMISOS SINDICALES: La empresa otorgará 60 días de permiso remunerado por cada año de vigencia de la presente convención a los trabajadores afiliados a la USO, destinados a espacios de formación sindical; los anteriores permisos se solicitarán mínimo con 5 días calendario de antelación en comunicación suscrita por el sindicato.

CAPÍTULO III JORNADA Y CUADRILLAS

ARTÍCULO 10. JORNADA LABORAL Y TURNOS: BAKER HUGHES DE COLOMBIA continuará respetando la jornada máxima legal y los tiempos de descanso según la regulación legal vigente. Así mismo garantizará el cumplimiento estricto de los turnos de trabajo y la jornada laboral establecida a cada uno de sus trabajadores, salvo situaciones excepcionales de emergencia operativa comprobada.

ARTÍCULO 11: La empresa garantizará a nivel nacional, que en las operaciones en campo se cumplan las cuadrillas completas con personal idóneo y calificado para ejecutar dichas operaciones.

CAPÍTULO IV SALARIO Y BONO DE CAMPO

ARTÍCULO 12. INCREMENTO SALARIO: La empresa incrementará el salario de los beneficiarios de la convención en un diez por ciento (10%) para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva el cual aplicará a partir del 1 de julio de 2023. Para el segundo año de vigencia la empresa incrementará el salario de los beneficiarios de la Convención Colectiva en un porcentaje equivalente al IPC nacional certificado por el DANE para el año calendario anterior, aplicable a partir del 1 de julio de 2024.

ARTÍCULO 13. BONO DE CAMPO: La empresa incrementará el valor del bono de campo para los trabajadores afiliados al sindicato que sean beneficiarios de la presente Convención que hagan parte de la línea producto de Pressure Pumping a nivel nacional de la siguiente manera:

- Para el primer año de vigencia de la Convención un diez por ciento (10%) sobre el valor actual del bono, el cual se aplicará a partir del 1 de julio de 2023.
- Para el segundo año de vigencia de la Convención un cuatro por ciento (4%) sobre el valor del bono del año 2023, el cual se aplicará a partir del 1 de julio de 2024.

PARÁGRAFO: Se excluye del incremento del presente bono de campo a los trabajadores afiliados beneficiarios de la Convención que pertenezcan a la línea de producto Wireline Services. A los trabajadores de esta línea se les respetaran las condiciones actuales del bono de campo.

CAPÍTULO V BENEFICIOS EXTRALEGALES

ARTÍCULO 14. SEGURO DE VIDA. La empresa continuará reconociendo un Seguro de Vida escogido por BAKER HUGHES DE COLOMBIA directamente. Dicho seguro hará parte de un contrato colectivo con el proveedor, se regirá por las condiciones definidas por la entidad aseguradora y está directamente relacionada con la vigencia del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 15. INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL POR ENFERMEDAD PROFESIONAL o ACCIDENTE DE TRABAJO. La Empresa amparará a los beneficiarios de la presente Convención con una póliza de seguros escogida directamente por BAKER HUGHES DE COLOMBIA, que adicionalmente a lo tarifado en la ley indemnice al trabajador que sea diagnosticado con enfermedad laboral por entidades autorizadas para tal fin o que sufra un accidente de trabajo y que dicha enfermedad o accidente den lugar a una incapacidad permanente total de acuerdo con lo definido por la entidad aseguradora. El valor asegurado será de hasta veinticuatro (24) salarios básicos de cada trabajador sin que exceda de MIL SEISCIENTOS MILLONES (\$1.600.000.000).

ARTÍCULO 16. TRÁMITE Y REFRENDACIÓN DE LICENCIA DE CONDUCCIÓN: La empresa reembolsará los gastos por refrendación y recategorización de la licencia de conducción a los beneficiarios de la presente Convención que en el ejercicio de sus funciones deban conducir vehículo. Para estos efectos, deberá haber una aprobación anterior por parte del Gerente de la Línea.

CAPÍTULO VI PERMISOS EXTRALEGALES

ARTÍCULO 17. PERMISO POR MATRIMONIO: BAKER HUGHES DE COLOMBIA concederá permiso remunerado con el salario básico a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva por tres (3) días hábiles cuando un trabajador contraiga matrimonio. En el evento en el que el matrimonio se realiza en un lugar diferente al de la residencia del trabajador, se concederá un (1) día de permiso adicional. Para estos efectos, el trabajador deberá presentar dentro de los quince

días siguientes a la fecha de celebración del matrimonio el registro civil o partida de matrimonio, según corresponda. Este permiso se deberá tomar desde la fecha de celebración del matrimonio.

CAPÍTULO VII
PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS O TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 18. PROCEDIMIENTO. El procedimiento disciplinario aplicable a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva se regirá por las siguientes etapas y disposiciones:

Antes de imponerse una sanción disciplinaria, BAKER HUGHES DE COLOMBIA deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado se le informará que podrá estar acompañado por dos (2) representantes de la organización sindical a la cual pertenezca. (Artículo 115, C.S.T.).

De acuerdo con las circunstancias la diligencia de descargos se podrá realizar en forma presencial o por medios virtuales, siempre y cuando se garantice al trabajador el derecho de defensa.

El procedimiento establecido por la EMPRESA consta, entre otros, de los siguientes elementos para hacer efectivas las garantías fundamentales y en especial el derecho fundamental al debido proceso:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
2. La formulación escrita de los cargos imputados y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. El traslado al trabajador imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
5. El pronunciamiento definitivo por parte de la EMPRESA mediante un acto motivado y congruente;
6. La imposición de una sanción por parte de la EMPRESA debe estar debidamente fundamentada en la vulneración, por acción o por omisión, de las obligaciones o prohibiciones consagradas en el contrato de trabajo, la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas, manuales e instructivos de la EMPRESA.
7. La sanción debe ser proporcional a la falta imputada.
8. La posibilidad que el trabajador pueda controvertir la decisión adoptada.
9. La EMPRESA dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión adoptada, a través de un procedimiento transparente que garantice los derechos fundamentales del trabajador, particularmente al debido proceso. (Constitución Política, Artículo 29 y 115 C.S.T)

INVESTIGACIÓN PRELIMINAR. Una vez se haya conocido el hecho, la Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello, deberá analizar la situación descrita para establecer si amerita o no la apertura de una investigación preliminar o abrir directamente un Proceso Disciplinario.

En caso de requerirse una investigación preliminar, la Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello procederá a recaudar las pruebas que considere conducentes, pertinentes, útiles, necesarias, incluyendo, sin limitación, testimonios, documentos, entrevistas, reporte de auditorías, informes, reportes o información recibida a través de canales corporativos, etc.

La Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello podrá realizar la apertura del procedimiento investigativo y disciplinario de manera oficiosa, cuando así lo considere pertinente.

La Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello estarán facultados para delegar las funciones que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al proceso descrito en el presente capítulo.

Concluida la Investigación Preliminar, se determinará si existe mérito para abrir un Proceso Disciplinario.

Si no amerita la apertura de un Proceso Disciplinario, la Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello deberá informar tal situación al Jefe Inmediato del trabajador, indicando alternativas de solución o manejo del asunto. En este caso, el Jefe Inmediato podrá entregarle un memorando recordatorio, previamente aprobado por la Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello.

APERTURA DE PROCESO DISCIPLINARIO. La Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello, debe enviar una comunicación escrita al trabajador que hubiera incurrido en la(s) conducta(s) objeto de la investigación, informando la apertura del proceso disciplinario y citándolo a una diligencia de descargos en la cual tendrá oportunidad de exponer su versión sobre los hechos investigados, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos. La citación se surtirá dentro de los 6 días hábiles siguientes al momento en que se tiene conocimiento de la falta por parte de los supervisores directos o cargos superiores.

CITACIÓN A DESCARGOS. La citación a descargos debe contener lo siguiente:

1. Señalar fecha y hora de la diligencia de descargos y se debe indicar que el trabajador citado, si fuere el caso, puede comparecer a la diligencia de descargos acompañado de dos representantes de la organización sindical a la cual esté afiliado para lo cual se le enviará copia de la citación respectiva a la organización.
2. Comunicar al trabajador que por parte del EMPLEADOR podrán asistir a la diligencia de descargos quien la preside, esto es, un representante de la Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello; si se considera conveniente, el jefe

inmediato del trabajador citado y la persona designada como Secretario ad hoc quien se encargará de la elaboración del Acta de la diligencia de descargos.

3. Establecer en forma precisa y clara las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
4. Dar a conocer al trabajador las pruebas de manera simultánea con la citación en las que se basa la imputación e informarle el derecho que tiene de controvertirlas, de aportar y solicitar la práctica de pruebas –necesarias, conducentes, pertinentes y útiles- tales como testigos, documentos, informes, que considere tener a su favor, derecho que podrá ejercer hasta la fecha de realización de la diligencia de descargos.
5. Indicarle al trabajador que su derecho de defensa y de contradicción se hará efectivo en la diligencia de descargos.
6. La diligencia de descargos se llevará a cabo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la fecha de entrega de la citación a descargos.

PARÁGRAFO. La citación debe notificarse personalmente al trabajador y este deberá firmar la carta respectiva. Si se niega a firmarla, será firmada por dos (2) testigos.

La citación a la diligencia de descargos también se puede notificar por medio electrónico al correo corporativo del trabajador. El trabajador entiende que el correo corporativo asignado es un medio idóneo de notificación.

INASISTENCIA DE EL TRABAJADOR A LA DILIGENCIA DE DESCARGOS. Cuando el trabajador previamente citado no se presente en la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos, se entenderá que el trabajador no quiso ejercer su derecho a la defensa y de contradicción, evento en el cual la etapa de la diligencia de descargos se considerará agotada. De la condición anterior se excluirán la solicitud de aplazamiento fundamentada por parte de la organización sindical, las vacaciones, las licencias, los permisos remunerados y las incapacidades, todas estas debidamente soportadas por el trabajador.

SOLEMNIDAD DE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS. La Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello, deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético (incluido audio o vídeo) cuando por razones operativas o logísticas los representantes de la empresa deban atender la diligencia de manera remota, de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador. En caso de que el acta de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador sea escrita; esta deberá ser suscrita por las personas que estuvieron presentes, en dos copias de igual tenor y valor. Una de las copias se le entregará al trabajador investigado.

El sindicato tendrá autonomía para designar los acompañantes del trabajador afiliado y su asistencia presencial o virtual a la diligencia.

Cuando el trabajador se rehúse a firmar el acta de la diligencia de descargos, se deberá dejar constancia escrita de dicha situación, la cual deberá ser suscrita por el encargado de la Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello para la realización de la diligencia de descargos y un testigo (Constancia en la cual se da fe de la lectura del documento y entrega formal a quien se niega a firmar).

En los casos que lo considere pertinente, la Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello podrá levantar un registro filmográfico o audio gráfico de la diligencia de descargos a la que haya lugar en los casos que la diligencia deba realizarse de manera virtual.

PRONUNCIAMIENTO DEFINITIVO. Si procede la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa, la Gerencia de Recursos Humanos o quien se encuentre designado para ello, comunicará por escrito al trabajador que, de acuerdo con la investigación realizada, se pudo determinar que incurrió en la(s) falta(s) materia de investigación, por lo tanto, se comunica la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación del contrato dentro de los tres días hábiles siguientes a la finalización de la diligencia de descargos.

La decisión tomada se notificará por escrito y el trabajador deberá firmar copia de dicha comunicación con la fecha y hora de recibido. Si el trabajador se niega a firmar, se solicitará a dos (2) testigos que firmen la constancia de la negativa del trabajador a firmar la copia de la comunicación.

La decisión también se puede notificar por medio electrónico al correo corporativo del trabajador.

En la comunicación se debe exponer claramente la motivación de la decisión de conformidad con el análisis de los hechos, las pruebas, la defensa del trabajador y las normas legales o reglamentarias pertinentes.

RECURSO CONTRA LA DECISIÓN EN PRIMERA OPORTUNIDAD. En la comunicación de la decisión adoptada se le informará al trabajador que en caso de desacuerdo y dentro de los tres días hábiles siguientes, contadas a partir del momento de la notificación de la decisión, podrá controvertir por escrito ante la Gerencia de Recursos Humanos o quien haya sido designado para ello, la decisión tomada en primera oportunidad de imponer una sanción disciplinaria, para que sea resuelto por la Gerencia de Cumplimiento, o quien se encuentre delegado para ello.

Si el trabajador presentó, dentro del término establecido, el recurso de la decisión tomada, la Gerencia de Recursos Humanos o quien haya sido designado para tomar la decisión en primera oportunidad le comunicará a aquél quién es la persona designada por la EMPRESA para conocer y decidir el recurso y le remitirá a la persona designada toda la documentación relacionada con la investigación.

La presentación del recurso suspende los efectos de la sanción, de tal forma que la decisión solo se hará efectiva cuando se resuelva el recurso.

Cuando el investigado sea el Gerente de Recursos Humanos, quien tomará la decisión en primera oportunidad será la Gerencia de Cumplimiento. Por lo tanto, el recurso contra la decisión tomada por el Gerente de Cumplimiento deberá ser presentada ante el Representante Legal, para su revisión y decisión.

COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN ADOPTADA AL RESOLVER EL RECURSO. Quien debe decidir sobre el recurso presentado comunicará dentro de los tres días hábiles siguientes por escrito al trabajador si confirma, revoca o modifica la decisión, con lo que quedará cerrada la investigación.

Cuando la señalada comunicación se notifique de manera presencial y el trabajador se niegue a firmarla, se solicitará a dos (2) testigos de dicho hecho la firma del documento. La decisión también se puede notificar por medio electrónico al correo corporativo o personal del trabajador o por correo certificado.

CONTEO DÍAS Y SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS: Para efectos de lo regulado en el presente artículo se consideran días hábiles de lunes a viernes y los términos aquí estipulados se suspenderán en caso de incapacidad, licencias, permisos, vacaciones y cualquier otra novedad que implique que no haya prestación efectiva del servicio.

Con esto quedará cerrada la investigación.

ARTÍCULO 19. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo 115 del C. S. T. y lo definido en este procedimiento en todos sus apartes.

CAPÍTULO VIII

PROMOCIÓN DE LA SALUD, PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 20. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: BAKER HUGHES DE COLOMBIA continuará cumpliendo con su política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual tiene como objetivo primordial la prevención de accidentes y enfermedades laborales y ambientes de trabajo seguros.

PARÁGRAFO. La Empresa garantiza el cumplimiento de la normatividad vigente y aplicable respecto a seguridad y salud en el trabajo, manteniendo su compromiso de trabajar en los programas de prevención y promoción en salud.

ARTÍCULO 21. PROMOCIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST: BAKER HUGHES DE COLOMBIA seguirá promoviendo la participación de los representantes de trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y Comité de Convivencia Laboral, así como su capacitación.

ARTÍCULO 22. EXÁMENES MÉDICOS: BAKER HUGHES DE COLOMBIA continuará ejecutando a su costo los exámenes médicos periódicos ocupacionales para sus trabajadores según lo que establezca la normativa vigente, definidos en el profesiograma de la empresa, que son los suficientes para un efectivo control de vigilancia epidemiológica conforme a los factores de riesgo. La práctica de los exámenes será obligatoria para el trabajador conforme a la programación de los exámenes médicos definidos por la empresa.

ARTÍCULO 23. SELECCIÓN ARL: BAKER HUGHES DE COLOMBIA se compromete a trabajar de la mano con la ARL que esta escoja, para brindar acompañamiento idóneo a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, en los casos de accidentes de trabajo como enfermedades de origen laboral.

CAPÍTULO IX

MEDIDAS TENDIENTES A GARANTIZAR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA MINERO ENERGETICA

ARTÍCULO 24. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. BAKER HUGHES DE COLOMBIA se compromete a continuar respetando el fuero de maternidad durante el periodo de embarazo de las trabajadoras o del trabajador que tenga a su conyugue o compañera permanente en estado de gestación, en los términos señalados por la ley y la jurisprudencia.

ARTÍCULO 25. BENEFICIO MADRE CABEZA DE FAMILIA: Durante la vigencia pactada entre las partes en la presente Convención Colectiva, en el marco de las acciones afirmativas de Equidad de Género, BAKER HUGHES DE COLOMBIA otorgará un (1) día de descanso anual remunerado (no acumulables) para el personal beneficiario de la Convención Colectiva que cumpla con la condición de ser madre cabeza de Familia, de conformidad con los requisitos que han sido definidos por la Corte Constitucional, a saber:

- a) Que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas incapacitadas para trabajar;
- b) Que esa responsabilidad sea de carácter permanente; No sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre;
- c) Que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte;
- d) Que haya una total ausencia de apoyo por parte de los demás miembros de la familia;

ARTÍCULO 26. CONTRATACIÓN LABORAL. BAKER HUGHES DE COLOMBIA se compromete en seguir realizando esfuerzos tendientes a lograr progresivamente una mayor participación laboral de las mujeres en el área de influencia donde desarrolle actividades, sin ningún tipo de discriminación

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 27. BONO A LA FIRMA: La empresa reconocerá por una única vez, y solo en virtud de la presente negociación colectiva, un bono a la firma correspondiente a **SIETE MILLONES DE PESOS (\$7.000.000)** únicamente a cada trabajador de BAKER HUGHES DE COLOMBIA que a la fecha de la firma de la Convención Colectiva se encuentre afiliado a la Unión Sindical Obrera. Este bono será considerado como pago no salarial y se pagará a más tardar en la segunda quincena del mes de junio de 2023 a la cuenta de nómina registrada por cada uno de los trabajadores aliados.

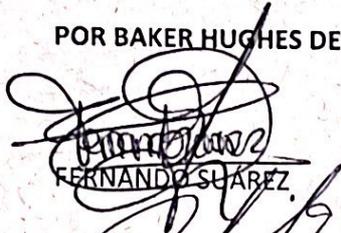
ARTÍCULO 28. ACTUALIZACIÓN POLÍTICA PERDIEM – VIÁTICOS. La empresa procederá a actualizar la política viáticos denominada "BH-D-HRM-013 Perdiem Personal de Campo" de la siguiente manera:

- Para el año 2023 será actualizada en el IPC nacional certificado por el DANE para el año calendario 2022 (13,12%), lo cual se hará a más tardar dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva.
- Para el año 2024 será actualizada en el IPC nacional certificado por el DANE para el año calendario 2023, lo cual se hará en el mes de mayo de 2024.

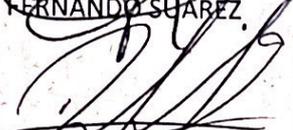
ARTÍCULO 29. VIGENCIA: La convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de dos años contados a partir del veintiocho (28) de abril del 2023 hasta el veintisiete (27) de abril del 2025.

Para constancia se firma, el veintiocho (28) de abril de 2023.

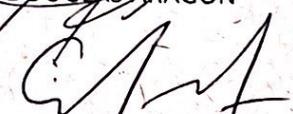
POR BAKER HUGHES DE COLOMBIA:



FERNANDO SUÁREZ



DOUGLAS ARAGÓN



CAMILO GUEVARA

ASESORES

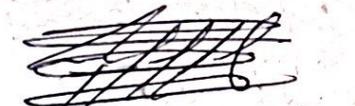


DIEGO CHAPARRO



CARLOS CAICEDO HIDALGO

POR LA USO:



GERARDO MANTILLA FLÓREZ



JOSÉ VICENTE CARREÑO

ASESORES



MARTÍN RAVELO RAVELO



ROBINSON DÍAZ CAMARGO