

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	2
2.	DESARROLLO	2
2.1	DERECHOS HUMANOS – ESTÁNDARES LABORALES - DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN 2	
2.2.	ALCANCE	3
2.3.	CONCEPTOS RELEVANTES	4
2.4.	RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DEL CONTRATO	6
2.4.1.	METODOLOGÍA PARA LA CALIFICACIÓN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE UN CONTRATO COMERCIAL	10
2.4.2.	METODOLOGÍA PARA HOMOLOGAR CARGOS DE LAS TABLAS SALARIALES	11
2.5.	SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS LABORALES	12
2.5.1	TRABAJO EN DESCANSO OBLIGATORIO	14
2.5.2	GASTOS DE VIAJE.....	15
2.6.	CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL LEGAL	15
2.6.1.	AUXILIO DE TRANSPORTE	15
2.6.2.	ALIMENTACIÓN	16
2.7.	CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL	16
3.	CONTINGENCIAS	17
	ANEXO No. 1. MAPA DE CARGOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL Y SU PROCEDIMIENTO	26
	ANEXO No. 2 ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA DEL 22 DE MAYO DE 2023, SUSCRITA ENTRE ECOPETROL Y LA USO	37
	PARTE I DEL ANEXO No. 2 PRESTACIONES Y OTROS ASPECTOS DEL RÉGIMEN CONVENCIONAL PARA ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL S.A.	52
	PARTE II DEL ANEXO No. 2 PÓLIZA DE CONDICIONES RÉGIMEN CONVENCIONAL.....	54
	ANEXO No. 3. TABLA DE SALARIOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN LEGAL Y REFERENTE MÍNIMO SALARIAL PARA CARGO DE LIDERAZGO EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL S.A.	63
	ANEXO No. 4. LINEAMIENTOS Y MEJORES PRÁCTICAS SOBRE VINCULACIÓN LABORAL INCLUSIVA	68

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

1. OBJETIVO

Orientar a los planeadores, funcionarios autorizados, funcionarios de seguimiento de contratos y a los oferentes y contratistas de ECOPETROL S.A. (en adelante ECOPETROL), sobre los principales aspectos y condiciones laborales que se deben tener en cuenta en la planeación, asignación, ejecución, balance y cierre de un contrato que requiere para su desarrollo vinculación de personal por parte del contratista mediante contrato de trabajo y con dedicación exclusiva al contrato con ECOPETROL.

2. DESARROLLO

2.1 DERECHOS HUMANOS – ESTÁNDARES LABORALES - DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

ECOPETROL es una empresa comprometida con el respeto y promoción de los Derechos Humanos (en adelante DDHH) y de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (en adelante DEI). Su gestión en la materia está guiada por la Constitución Política, la normativa nacional aplicable, así como por la Guía de Derechos Humanos¹, mediante la cual ECOPETROL se adhiere a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, los Diez Principios del Pacto Mundial, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT; y así mismo, adhiere en desarrollo de su compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión², los estándares Internacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU) Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, los Principios de Conducta para las Empresas para la protección de las personas LGTBI, la Guía para empresas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Guía de Diversidad étnica en el Trabajo de la OIT, entre otros.

El compromiso de ECOPETROL de respetar los DDHH se extiende a todos aquellos derechos reconocidos internacionalmente y busca asegurar operaciones responsables y sostenibles. Sin embargo, en el marco de su operación y de sus relaciones contractuales y comerciales, ECOPETROL actuará de manera proactiva y diferenciada para respetar y promover los siguientes derechos y libertades:

- Vida, integridad y libertad personal.
- Libertad de asociación sindical y negociación colectiva.
- Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio.
- Abolición de cualquier forma de trabajo infantil.
- Igualdad y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Condiciones de trabajo dignas, favorables y adecuadas.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- De la niñez.
- Participación de los grupos étnicos a través de la consulta previa.
- Colectivos y del medio ambiente.
- Libertad de expresión.
- Información.
- Intimidad y protección de datos personales.

¹ GEE-G-035 Guía de Derechos Humanos.

² GTH-G-150 Guía de Diversidad, Equidad e Inclusión
Plantilla 012 - 01/10/2018 v-8

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Bajo el precepto de actuar respetando los DDHH, promoviendo la Diversidad, la Equidad y la inclusión y con el fin de contribuir a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, que fomente sociedades más prósperas, entornos laborales libres de violencia, o cualquier forma de acoso o discriminación, y que aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente al ODS 8 que se refiere a Trabajo Decente y Crecimiento Económico, ECOPETROL se adhirió al Pacto Mundial, que entre sus Diez Principios incluye los siguientes cuatro estándares laborales:

- **Principio 3:** las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:** las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **Principio 5:** las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- **Principio 6:** las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

En este contexto, y para los efectos de la presente guía, ECOPETROL actuará con debida diligencia en materia de DDHH a lo largo de su cadena de suministro, gestionando los riesgos asociados a la misma en esta materia, a la luz de los aspectos laborales mencionados, responsabilidad que también atañe a quienes hacen parte de esta cadena. Así mismo, ECOPETROL trabajará en la prevención de cualquier forma de violencia, discriminación y acoso, como parte de su compromiso en la Promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión hacia la cadena de suministro y demás grupos de interés.

En desarrollo del principio de enfoque diferencial definido en la Guía de DDHH y el Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión, ECOPETROL propende por la inclusión laboral de poblaciones de difícil inserción en el mercado laboral. Así, ha creado mecanismos que promueven la inclusión entre otros de: i) mujeres; ii) personas mayores de 45 años; iii) jóvenes entre 18 y 28 años; iv) afrodescendientes e indígenas; v) víctimas del conflicto armado; vi) personas con discapacidad; vii) personas sin experiencia laboral; viii) personas de la comunidad LGTBIQ+. Asimismo, considera importante continuar ejecutando actividades encaminadas a procurar una mayor vinculación de mano de obra local (ver Anexo No. 4 de este documento).

2.2. ALCANCE

Este documento contiene aspectos laborales que obligatoriamente deben observar todos los intervinientes en la cadena de abastecimiento de bienes y servicios de ECOPETROL durante las etapas de dicho proceso para la estructuración de los costos de los contratos, la configuración de la oferta económica y verificar el cumplimiento en la ejecución de los contratos, así como en el balance y cierre de estos. Durante la ejecución del contrato el contratista debe cumplir con las obligaciones laborales derivadas de las actualizaciones que ECOPETROL emita sobre la presente guía.

Esta guía hace parte de todos los contratos que suscriba ECOPETROL en calidad de contratante, por constituir uno de los documentos del método de elección. Lo dispuesto en este documento no

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

aplica cuando ECOPETROL dispone de excepciones puntuales, actúa en calidad de contratista como mandatario con representación, ni en los contratos de colaboración, asociación o participación, a menos que las partes en estos negocios jurídicos acuerden algo diferente.

En todos los casos es deber del contratista consultar todas las fuentes de derecho a fin de determinar las obligaciones específicas a cumplir con sus empleados. Esto implica que cualquier regulación nueva o modificación a la normativa constitucional y legal en materia laboral y de seguridad social, se entenderá incorporada al presente documento.

El contratista diligenciará el formato "Certificación Cumplimiento de Perfiles GAB-F-214" o el documento que haga sus veces. Para efectos del reporte de mano de obra exclusiva se utilizará el formato de "Reporte de Mano de Obra en Actividades Contratadas ECOPETROL GAB-F-221" y el formato de "Ratificación de Acreditación de Experiencia y Competencias en Cargos Operativos del Régimen Convencional GAB-F-325" o los documentos que hagan sus veces solo respecto de trabajadores operativos del régimen convencional. Estos documentos deben ser diligenciados y cargados en la herramienta que ECOPETROL disponga, de tal forma que se asegure la entrega al funcionario de seguimiento del contrato.

En caso de que los trabajadores del contratista, incluyendo los de subcontratistas de dedicación exclusiva o parcial, para el desarrollo de sus actividades tuvieran acceso al habilitador tecnológico de ECOPETROL y se desvinculen antes del tiempo señalado en el formato o registro para habilitación de cuentas de usuarios, el contratista deberá reportar inmediatamente tal novedad a la Vicepresidencia Digital a través del buzón GDIDesvinculaciones@ecopetrol.com.co o el que haga sus veces, copiando al respectivo funcionario de seguimiento del contrato, con el fin de que el área de tecnología proceda con la deshabilitación de las cuentas del personal del contratista en los sistemas de información de ECOPETROL. No realizar el reporte o no hacerlo oportunamente implica incumplimiento del contrato.

Cuando se verifique incumplimiento por parte del contratista frente a las disposiciones contenidas en este documento, el funcionario de seguimiento del contrato implementará los instrumentos sancionatorios pactados en el contrato y afectará en lo que corresponda la evaluación de desempeño.

2.3. CONCEPTOS RELEVANTES

Acta de Acuerdo: refiere a un documento que genera impacto en la planeación y presupuesto del contrato. Los planeadores y los jefes de departamento y dominio deben indagar respecto de su aplicabilidad (acta del 22 de mayo de 2023 y sus anexos). En todo caso los planeadores y jefes de departamento y dominio consultarán a la Coordinación de Aseguramiento Laboral Contractual la existencia de cualquier otra acta que pueda impactar la ejecución de un contrato.

Actividades No Propias de la Industria: todas aquellas que no se encuentran enlistadas en los Decretos 284 de 1957 y 3164 de 2003 o en las disposiciones que los reglamenten, modifiquen, deroguen o sustituyan.

Actividades Propias o Esenciales de la Industria: son aquellas que en estricto sentido se consideran como inherentes a cualquier operación petrolera, las cuales están definidas expresamente en los Decretos 284 de 1957 y 3164 de 2003 o en las disposiciones que los reglamenten, modifiquen, deroguen o sustituyan.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Cargo de liderazgo: aquel que ocupa un trabajador que desarrolla actividades No operativas con dedicación exclusiva, que tiene personal a cargo, y entre sus actividades supervisa, dirige, coordina, programa, evalúa, controla, asigna trabajo o actividades de los trabajadores bajo su supervisión o coordinación. Se trata de los coordinadores o supervisores con personal a cargo. No se consideran cargos de liderazgo los establecidos en las tablas de referentes mínimos salariales de ECOPETROL que desarrollan actividades Operativas o no operativas que no reúnan las condiciones aquí indicadas.

Dedicación Exclusiva: se presenta cuando los trabajadores de un mismo contratista vinculados mediante contrato de trabajo, por causa o con ocasión de uno o varios contratos con ECOPETROL, ocupan la totalidad de su tiempo laboral en la realización de las actividades para las que fueron contratados.

Para la aplicación de la dedicación exclusiva se requiere que el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:

- i) Que exista un vínculo laboral entre la persona natural y el contratista, subcontratista o proveedor del contratista de ECOPETROL;
- ii) Que preste un servicio personal a favor de un mismo contratista, subcontratista o proveedor del contratista de ECOPETROL, por causa o con ocasión de uno o varios contratos comerciales celebrados con ECOPETROL y,
- iii) Que el trabajador no preste sus servicios personales a favor del contratista para otros clientes diferentes a ECOPETROL, en relación con contratos comerciales celebrados.

En todo caso, a partir del 1 de enero de 2024 y bajo los criterios acabados de mencionar, si el trabajador presta servicios por al menos 7 días consecutivos a favor del mismo contratista, subcontratista o proveedor del contratista de ECOPETROL, por causa o con ocasión de uno o varios contratos con ECOPETROL, deberán pagársele proporcionalmente por el tiempo laborado, el referente mínimo salarial, prestaciones y demás emolumentos que correspondan según el régimen salarial aplicable.

Planeación del Contrato: etapa en la que se debe tener presente la integralidad de los aspectos necesarios para la estructuración del futuro contrato (régimen salarial y prestacional, actividad propia u homologada de la industria, subactividades que son o no de la esencia de la actividad característica del contrato, legislación aplicable – actas de acuerdo -, entre otros aspectos que pueden tener un impacto en el contrato).

Perfil del Cargo: es el conjunto de requisitos, condiciones y competencias mínimas que debe tener una persona para la ejecución de actividades propias de un puesto de trabajo; puede exigir o no un nivel de conocimiento y experiencia determinados, con el que debe contar la persona que lo va a ocupar.

Personal que desarrolla actividades Operativas: trabajador que ejecuta labores o actividades en un contrato de régimen salarial y prestacional convencional o legal, y que ocupa un cargo ubicado en los niveles del Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. y su Procedimiento (Anexo No. 1) o de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal y Referente Mínimo Salarial para Cargo de Liderazgo (Anexo No.3), respectivamente; salvo los cargos referidos expresamente a personal no operativo. Por lo general

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

realizan actividades sencillas y repetitivas, con frecuencia pueden implicar ejercicio/actividad de carácter físico, mecánico, de fuerza, etc., ejecutado por personas que no necesariamente cuentan con un grado de educación y que casi siempre demandan un alto nivel de subordinación.

Personal que desarrolla actividades No operativas: trabajador que ejecuta labores en un contrato de régimen salarial y prestacional convencional o legal y que, por lo general, combinan actividades intelectuales y físicas con cierta complejidad y grado de autonomía (pueden ser actividades con predominio cognitivo).

Proveedor: persona natural o jurídica que, con ocasión de la ejecución de un contrato celebrado por ECOPETROL, realiza actividades o suministros complementarios a favor del contratista, que no hacen parte de la actividad principal o característica, ni son de la esencia y alcance de dicho contrato. En caso de proveeduría, el proveedor debe aplicar lo señalado en esta guía para el régimen legal.

Régimen Salarial y Prestacional: conjunto de normas y condiciones conforme a las cuales se debe regir el salario y las prestaciones sociales a las que tiene derecho un trabajador de contratista cuando se reúnen los requisitos del numeral 2.3 del presente documento. Para todos los efectos se entiende que el régimen salarial y prestacional puede ser convencional o legal.

Subcontratista: persona natural o jurídica que, en desarrollo de un contrato celebrado por ECOPETROL, realiza actividades o suministros que hacen parte del objeto y alcance de aquél a favor del contratista, en virtud de un subcontrato previamente autorizado y aprobado por ECOPETROL.

2.4. RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DEL CONTRATO

Si la ejecución del contrato impone la vinculación de personal con o sin dedicación exclusiva, en la etapa de planeación se debe definir el tipo de salario y prestaciones sociales.

Al personal que sea vinculado por el contratista por causa o con ocasión del contrato celebrado con ECOPETROL y tenga dedicación exclusiva a este, independientemente del tiempo de duración de su contrato de trabajo, se le hará extensivo el régimen salarial y prestacional del contrato principal.

A partir del primero de enero del 2019, si ECOPETROL no requiere dedicación exclusiva para la ejecución del contrato, pero por mera liberalidad o disposición del contratista esta dedicación se presenta, a los trabajadores vinculados de manera exclusiva les aplicarán los referentes mínimos salariales y prestacionales de acuerdo con el régimen salarial y prestacional del contrato, así como la normativa laboral contenida en este documento. Los costos que genere esta decisión serán por cuenta exclusiva del contratista.

El régimen laboral, convencional o legal, a reconocer al personal empleado en la ejecución de un contrato, no se define por el riesgo de aquél, ni por el lugar de su ejecución, sino que se determina por la actividad característica predominante en el objeto contractual. En todo caso se debe respetar la naturaleza de las actividades ya sean legales o convencionales, que no correspondan a la esencia del objeto y alcance del contrato.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

En caso de subcontratación, cuando haya sido debidamente autorizada por ECOPETROL, y en el caso de proveeduría, tanto el subcontratista como el proveedor deben cumplir con la normativa laboral contenida en este documento de acuerdo con el régimen salarial y prestacional que aplique.

Es necesario que en la fase de planeación del contrato se identifique, desde el punto de vista técnico, con absoluta claridad y precisión, las actividades³ que se consideran de la esencia del objeto y alcance del contrato, con el fin de establecer si ellas deben ser ejecutadas directamente por el contratista, por un subcontratista autorizado o por un proveedor, de tal suerte que le apliquen las mismas condiciones salariales y prestacionales establecidas en el régimen laboral y prestacional con el cual se calificó el contrato correspondiente. La citada identificación técnica es competencia exclusiva de los planeadores.

Tratándose de proveeduría, la normativa laboral de ECOPETROL contenida en este documento es aplicable a los trabajadores de proveedores. Desde el 1 de junio de 2023 y para todas las actividades que se ejecutan a través de proveedores de los contratistas de ECOPETROL, que sean vinculados mediante contrato de trabajo y que tengan dedicación exclusiva en los términos indicados en esta guía, se aplicarán: **i)** los referentes mínimos salariales establecidos en la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal o el documento que haga sus veces y **ii)** los auxilios de alimentación y transporte del régimen legal. Es obligación del contratista asegurar que: **i)** su(s) proveedor(es) reconozca(n) y pague(n) estos beneficios a sus trabajadores cuando se den los requisitos indicados y, **ii)** estos trabajadores estén registrados en el GAB-F-221 o el documento que haga sus veces.

Las actividades propias de la industria del petróleo, así como aquellas que por acuerdo se remuneran con régimen salarial y prestacional convencional se considerarán de la esencia del objeto y del alcance contractual. A efectos de identificar los referentes mínimos salariales y prestaciones a aplicar para este régimen debe consultarse el Anexo No. 1 y la Parte I del Anexo No. 2 de esta guía.

Los decretos 284 de 1957 y 3164 de 2003 establecieron como obligación expresa para las personas naturales o jurídicas dedicadas a los ramos de exploración, explotación, transporte o refinación de petróleo, aplicar a los trabajadores de sus contratistas los mismos salarios y prestaciones a que tienen derecho sus propios empleados de acuerdo con lo establecido en leyes, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. Para tal efecto dichos decretos definen las labores propias y esenciales de la industria del petróleo.

Mediante el Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, ECOPETROL y la USO, compilaron las actividades que se reconocen con salarios y prestaciones pactados en la convención colectiva de trabajo de ECOPETROL a los trabajadores de contratistas vinculados mediante contrato de trabajo y que tengan dedicación exclusiva al contrato comercial celebrado con ECOPETROL.

Es obligación de los contratistas, para ejecutar el contrato con ECOPETROL, vincular directamente al personal mediante contrato de trabajo, salvo que expresamente ECOPETROL haya autorizado otra modalidad de vinculación y así se haya informado en el método de elección. Durante la ejecución del contrato el funcionario autorizado de ECOPETROL podrá aceptar, motivadamente, que el contratista modifique esa modalidad de vinculación.

³ Entiéndase aquellas sub actividades conexas e inherentes que deben estar dentro del alcance del contrato, por ser parte de la actividad característica que configura el objeto del contrato.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Previa autorización expresa de ECOPETROL, las empresas de servicios temporales solo pueden prestar servicios en la forma y casos permitidos en la ley.

ECOPETROL no cuenta con “trabajadores tercerizados”. En la vinculación de personal no utiliza cooperativas de trabajo asociado ni cualquier otra figura que implique modalidades de vinculación que desconozcan o violen derechos constitucionales, legales y extralegales, de carácter individual o los colectivos de asociación sindical, negociación y huelga.

Los trabajadores de contratistas, subcontratistas y de los proveedores del contratista deben ejecutar las actividades específicas para las que fueron contratados laboralmente. Igualmente, el contrato laboral individual de cada trabajador debe ser coherente con el cargo asignado y la actividad en ejecución y en caso de vinculación mediante contrato de trabajo por obra o labor, deben cumplir con los criterios establecidos en la legislación laboral aplicable.

En el siguiente cuadro se resumen los salarios y prestaciones de los trabajadores de contratistas hasta el 31 de diciembre de 2023.

Régimen laboral del contrato	Personal	Referente mínimo salarial	Prestaciones
Convencional	Operativo	Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. y su Procedimiento (Anexo No. 1)	Convencionales (Parte I del Anexo No. 2: Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO)
	No Operativo	COP\$ 155.377 salario básico diario.	Legales
	Cargos de liderazgo No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo	COP\$ 237.108 salario básico diario.	
	Operativo: Aseo; Alimentación; Control de Tráfico Terrestre (señalizador vial); Gestión Administrativa; Gestión Inmobiliaria; Logística; Transporte de Personal,	Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal y Referente Mínimo Salarial para Cargo de Liderazgo en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. (Anexo No. 3)	

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Régimen laboral del contrato	Personal	Referente mínimo salarial	Prestaciones
	Bienes/Cosas y Vigilancia		
Legal	Operativo	Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal y Referente Mínimo Salarial para Cargo de Liderazgo en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. (Anexo No. 3)	
	No Operativo	COP\$ 101.095 salario básico diario.	
	Cargos de liderazgo No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo	COP\$ 127.730 salario básico diario.	

En los contratos de régimen laboral convencional, el personal de Aseo; Alimentación; Control de Tráfico Terrestre (señalizador vial); Gestión Administrativa; Gestión Inmobiliaria; Logística; Transporte de Personal, Bienes/Cosas y Vigilancia se remunera con los salarios de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal y Referente Mínimo Salarial para Cargo de Liderazgo en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. relacionados en el Anexo No. 3 del presente documento. Lo anterior, debe quedar de manera expresa en el contrato suscrito por ECOPETROL.

La aplicación de la tabla de salarios convencionales y legales (Anexo No. 1 y Anexo No. 3) se da siempre y cuando el personal se encuentre vinculado mediante contrato laboral y tenga dedicación exclusiva para el contrato celebrado con ECOPETROL.

Los salarios del personal operativo de régimen legal de los contratos a los que aplique la "Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal y Referente Mínimo Salarial para Cargo de Liderazgo en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A." (Anexo No. 3), deberán ser reajustados de conformidad con los valores establecidos en el Anexo No. 3. del presente documento.

A partir del 1º de enero de 2023, el referente mínimo salarial de los trabajadores No Operativos vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial convencional, corresponderá a COP\$ 155.377 (salario básico diario). Las prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.

A partir del 1º de junio de 2023, el referente mínimo salarial de los trabajadores con cargos de liderazgo (No Operativos – Coordinador o Supervisor con Personal a Cargo) vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial convencional es de COP\$ 237.108 y sus prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

El salario de los trabajadores No Operativos vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial legal corresponderá como mínimo al máximo nivel de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal y Referente Mínimo Salarial para Cargo de Liderazgo (nivel 5) del Anexo No. 3; las prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo. A partir del 1º de abril de 2023, el referente mínimo salarial de los trabajadores con cargos de liderazgo (No Operativos – Coordinador o Supervisor con Personal a Cargo) vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial legal es de COP\$ 127.730 y sus prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.

Los referentes mínimos salariales que se encuentran en el Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. y su Procedimiento se ajusta de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

Los valores contenidos en las tablas de niveles salariales aplicables a las actividades contratadas por ECOPETROL (legales y convencionales) deben ser pagados en dinero y en ningún caso pueden ser objeto de pactos de exclusión salarial; constituyen mínimos a reconocer. El contratista bajo su autonomía podrá fijar los salarios de sus trabajadores de acuerdo con el mercado.

2.4.1. METODOLOGÍA PARA LA CALIFICACIÓN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE UN CONTRATO COMERCIAL

Para la definición del régimen aplicable a un contrato comercial suscrito entre ECOPETROL y el contratista se deben realizar los siguientes pasos:

Consultar la Tabla de Actividades a Contratar y su Régimen Laboral (GAB-T-002) o el documento que haga sus veces y el Acta de Acuerdo Compileria del 22 de mayo de 2023 suscrita entre, ECOPETROL y la USO (Anexo No.2 de este documento), que establece las actividades comunes que se contratan en ECOPETROL indicando para cada caso el régimen salarial y prestacional que aplica, y verificar la clasificación dada al objeto contractual. Una vez se ubique el objeto contractual en el mencionado documento, se deberá aplicar en el método de elección previa ratificación de la autoridad funcional.

En caso de que el objeto contrato o sus actividades características no se encuentren en los documentos acabados de mencionar, o se tenga duda en su aplicación, se debe solicitar concepto de régimen laboral a la autoridad funcional (Coordinación de Aseguramiento Laboral Contractual - Departamento de Excelencia - Gerencia de Abastecimiento) o la que haga sus veces, y para tal efecto se deberá remitir la consulta al buzón: actualidad.laboral@ecopetrol.com.co, anexando el correspondiente soporte técnico emanado del área que realiza la solicitud de calificación del contrato.

Objetos múltiples o régimen mixto: si el objeto contractual recoge varias actividades principales o características que si se contratan individual e independientemente tienen un régimen laboral diferente cada una, existen dos alternativas:

El planeador debe dirigir su esfuerzo al trámite de dos métodos de elección, con el fin de contratar las actividades independientemente: uno con régimen convencional y otro con régimen legal.

En el evento en que el planeador del contrato considere inviable económica u operativamente la primera alternativa, circunstancia que debe ser motivada y avalada por el equipo técnico de

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

planeación del área solicitante se procede a delimitar dentro del objeto general y su alcance los objetos y alcances específicos, de manera que a cada uno se asigne un régimen laboral diferente, según las actividades correspondan a uno u otro objeto y alcance específico.

Las condiciones para aplicar la alternativa 2 (contrato con pluralidad de objetos específicos) son las siguientes:

- a. Que el contrato tenga dos o más objetos específicos perfectamente diferenciables los unos de los otros, susceptibles de haber sido tramitados mediante métodos de elección distintos.
- b. Que en el desarrollo del contrato los objetos específicos se ejecuten con la independencia debida y con personal exclusivo dedicado a cada objeto contractual. Las personas vinculadas por contrato de trabajo para ejecutar actividades del objeto con régimen salarial y prestacional legal no podrán ejercer labores en actividades del objeto con régimen salarial y prestacional convencional y viceversa.

2.4.2. METODOLOGÍA PARA HOMOLOGAR CARGOS DE LAS TABLAS SALARIALES

Para facilitar la ubicación de cargos operativos en las tablas de referentes mínimos salariales, se homologan o ubican los cargos, los cuales están recopilados en el Anexo No. 1 y en el Anexo No. 3 del presente documento. Para estos efectos se debe:

- a. Desde la etapa de planeación, identificar los cargos y perfiles del cargo requeridos para la ejecución del contrato.
- b. Buscar en el Anexo No. 1 y en el Anexo No. 3 los cargos requeridos y el referente mínimo salarial correspondiente, los cuales deben ser incluidos en las especificaciones técnicas o el clausulado de obligaciones laborales del contratista en actividades contratadas por ECOPETROL. Es indispensable que al consultar estos anexos se tenga en cuenta el régimen laboral aplicable al contrato.
- c. En caso de que el cargo en estudio no se encuentre en el Anexo No. 1 o en el Anexo No. 3, se debe solicitar su homologación a la Coordinación de Aseguramiento Laboral Contractual o la dependencia que haga sus veces, por ser la autoridad funcional competente. Es necesario suministrar la siguiente información al buzón funcional actualidad.laboral@ecopetrol.com.co:
 1. Número del contrato.
 2. Objeto del contrato.
 3. Régimen salarial y prestacional del contrato.
 4. Cargo para homologar.
 5. Funciones específicas del cargo.
 6. Perfil del cargo exigido para el cargo según las especificaciones técnicas (adjuntar las especificaciones técnicas en los apartes pertinentes).
 7. Estudio de mercado (mínimo 12 ofertas: tres ofertas en cuatro buscadores de empleo).

En caso de que la homologación se requiera al momento de planeación del contrato, debe solicitarse por el(los) planeador(es) y si se requiere durante el plazo de ejecución del contrato, debe solicitarse por el contratista a través de los funcionarios de seguimiento del contrato, de acuerdo con el rol de cada uno de ellos.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Tratándose de cargos operativos del régimen salarial y prestacional convencional, la decisión sobre la homologación de cargos será adoptada bajo el Mecanismo de Verificación entre ECOPETROL y la USO.

2.5. SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS LABORALES

En los procesos de planeación de contratos en los que aplique régimen salarial y prestacional convencional o legal, se deben tener en cuenta los referentes mínimos salariales relacionados en el Anexo No. 1 y en el Anexo No. 3. Estos valores son los que como mínimo el contratista debe reconocer a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y dedicación exclusiva para el contrato con ECOPETROL.

Los contratistas, en desarrollo de su autonomía técnica y administrativa, pueden pactar con sus trabajadores pagos constitutivos o no de salario, siempre que cumplan lo establecido en las disposiciones laborales vigentes sobre el tema. Estos pagos, ya sean bonificaciones, bonos o beneficios, entre otros, se reconocen por cuenta exclusiva del respectivo contratista en su calidad de empleador, motivo por el cual ECOPETROL no reconocerá al contratista suma alguna por tales conceptos.

En cuanto a los aspectos normativos, téngase en cuenta lo siguiente, entre otras disposiciones:

CONCEPTO	NORMATIVA
Normas legales	Código Sustantivo del Trabajo.
Jornada de Trabajo	Artículo 158 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 22 de la Ley 50 de 1990; Ley 2101 de 2021.
Modalidad de jornada	Aplica lo descrito en el numeral 2.5.5.4.2 del presente documento.
Tiempo Suplementario Diurno	Numeral 2 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 24 de la Ley 50/90.
Recargo Nocturno	Numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 24 de la Ley 50/90 y artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo por el artículo 1 de la Ley 1846/17. Tener en cuenta la excepción prevista para el porcentaje del recargo nocturno en el régimen salarial y prestacional convencional.
Tiempo Suplementario Nocturno	Numeral 3 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 24 de la Ley 50/90.
Descanso Dominical Remunerado	Artículo 172 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 25 de la Ley 50/90.
Trabajo en descanso obligatorio	Aplica lo descrito en el numeral 2.5.1. del presente documento, para trabajadores operativos, no operativos del régimen salarial y prestacional convencional o legal, siempre que el trabajador del contratista tenga dedicación exclusiva al contrato comercial suscrito entre el contratista y ECOPETROL.
Actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.	Artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

CONCEPTO	NORMATIVA
Vacaciones	Artículos 186 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.
Prima de Servicios	Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.
Auxilio de Cesantía	Artículo 104 – 249 del Código Sustantivo del Trabajo – Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 – Ley 52 de 1975 – Decreto 116 de 1976.
Intereses a las Cesantías	Artículo 1 de la Ley 52 de 1975.
Subsidio Familiar	Artículos 1 y siguientes de la Ley 21 de 1982; Decreto Reglamentario 341 de 1988; Decreto Reglamentario 784 de 1989; artículo 3 y siguientes de la Ley 789 de 2002; Decreto Reglamentario 721 de 2013.
Seguridad Social en Salud	Artículos 152 y siguientes de la Ley 100 de 1993; Decreto Reglamentario 806 de 1998; Decreto Reglamentario 1703 de 2002; Artículo 17 de la Ley 986 de 2005; Ley 1122 de 2007; Ley 1607 de 2012. Tener en cuenta la excepción prevista para el porcentaje de aporte a cargo del contratista en el régimen salarial y prestacional convencional.
Seguridad Social en Pensiones	Artículos 10 y siguientes de la Ley 100 de 1993; Decreto Reglamentario 692 de 1994; artículo 7 de la Ley 797 de 2003; Decreto Reglamentario 4982 de 2007; Ley 1328 de 2009; Ley 1580 de 2012.
Seguridad Social en Riesgos Laborales	Artículos 208 y 254 de la Ley 100 de 1993; Decreto Extraordinario 1295 de 1994; Ley 776 de 2002; Decreto Reglamentario 2800 de 2003; Decreto Reglamentario 2566 de 2009; artículos 1 y siguientes Ley 1562 de 2012.
Aportes Parafiscales	Ley 89 de 1988; artículo 7 de la Ley 21 de 1982; artículo 17 de la Ley 344 de 1996; artículo 114-1 de la Ley 1819 de 2016, artículo 8 del Decreto 862 de 2013.
Retención en la Fuente	Ley 75 de 1986 y Ley 1819 de 2016.
Cuota Sindical	Artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 23 del Decreto Ley 2351 de 1965; artículos 1 y siguientes del Decreto Reglamentario 2264 de 2013.
Comité de Convivencia Laboral	Resolución 652 de 2012 Ministerio del Trabajo; Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo; Ley 1010 de 2006.
Extranjeros	Artículo 18 de la Ley 10 de 1961; Decreto 834 de 2013; Resolución 1112 de 2013; Resolución 6045 de 2017.
Fuero de Maternidad y Paternidad	Artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo; Ley 1468 de 2011; Decreto 13 de 1967; Ley 1822 de 2017; Ley 2141 de 2021.
Fuero Sindical	Artículos 405 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.
Fuero Circunstancial	Decreto 2351 de 1965 y Decreto 1373 de 1966.
Fuero de Salud	Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

CONCEPTO	NORMATIVA
Servicio Público de Empleo y Contratación de Mano de Obra	Ley 1636 de 2013, Decreto 2852 de 2013, Decreto 1668 de 2016.
Día de la familia	Ley 1857 de 2017
Trabajo en casa	Ley 2088 de 2021, Circular 041 de 2020 del Ministerio de Trabajo.
Desconexión laboral	Ley 2191 de 2022.

Nota: además de la referenciación anterior, se deben tener en cuenta todas aquellas normas que las modifiquen, adicionen o complementen, incluyendo las relacionadas con las obligaciones que tiene el contratista/empleador a la terminación del contrato de trabajo.

2.5.1 TRABAJO EN DESCANSO OBLIGATORIO

A partir del 1 de enero de 2014, el trabajo en días de descanso obligatorio (dominical o festivo) se remunera con el 1.75 sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. El valor correspondiente al 1.75 equivale al recargo del 0.75 establecido en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, más el pago ordinario de las horas efectivamente laboradas en estos días. Este valor es adicional al salario básico del día que se encuentra incluido dentro de la remuneración básica mensual.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si labora, al recargo establecido en el párrafo anterior.

El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta 2 domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore 3 o más domingos durante el mes calendario.

El trabajador que labore excepcionalmente el domingo tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, siendo estas dos opciones excluyentes entre sí. El trabajador que labora habitualmente en domingo tiene derecho al descanso compensatorio remunerado equivalente al tiempo laborado, sin perjuicio de la retribución en dinero señalada en párrafos anteriores.

De acuerdo con el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo es necesario dar un aviso sobre el trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

Nota: este numeral aplica para trabajadores operativos, no operativos del régimen salarial y prestacional convencional o legal, siempre que el trabajador del contratista tenga dedicación exclusiva al contrato comercial suscrito entre el contratista y ECOPETROL.

2.5.2 GASTOS DE VIAJE

El contratista deberá realizar el reconocimiento de los viáticos a los trabajadores que deban desplazarse fuera de su base de trabajo para cumplir con el objeto del contrato comercial suscrito con ECOPETROL, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición legal contenida en el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo – subrogado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990.

Los gastos de viaje podrán estar incluidos en los gastos reembolsables, de acuerdo con lo pactado en el contrato comercial suscrito entre el contratista y ECOPETROL.

Nota: este numeral aplica para trabajadores operativos, no operativos del régimen salarial y prestacional convencional o legal, siempre que el trabajador del contratista tenga dedicación exclusiva al contrato comercial suscrito entre el contratista y ECOPETROL.

2.6. CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL LEGAL

En este capítulo se encuentran otros aspectos para tener en cuenta en los contratos cuyo régimen salarial y prestacional sea legal.

2.6.1. AUXILIO DE TRANSPORTE

En todos los contratos con régimen salarial y prestacional legal, al personal operativo del contratista vinculado mediante contrato de trabajo y con dedicación exclusiva al contrato de ECOPETROL, se le debe pagar un subsidio de transporte equivalente a **CIENTO CUARENTA MIL SEISCIENTOS SEIS pesos colombianos (\$140.606)** mensuales o suministrar transporte desde los puntos de encuentro al sitio de trabajo y viceversa, a elección del contratista.

Si el contratista opta por suministrar transporte, la ubicación de los puntos de encuentro debe ser razonable para facilitar al trabajador el medio para llegar a su sitio de trabajo.

Cuando el contratista suministre transporte a sus trabajadores no hay lugar al pago del subsidio. Tampoco procederá el pago del subsidio en caso de disfrute de vacaciones, licencias remuneradas, incapacidades y pago de gastos de viaje.

En todo caso el valor pagado por subsidio de transporte no se tendrá en cuenta en el ingreso base de cotización (IBC) para efectos de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales.

El monto establecido se pagará tanto a los trabajadores que devenguen hasta 2 veces el SMLMV, como a los trabajadores que devenguen más de 2 veces el SMLMV.

Este valor de **CIENTO CUARENTA MIL SEISCIENTOS SEIS pesos colombianos (\$140.606)** mensuales corresponde a la vigencia del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Ni el suministro del transporte ni el pago del auxilio de transporte tienen incidencia salarial; sin embargo, si el trabajador devenga menos de 2 veces el SMLMV, el auxilio previsto aquí debe considerarse incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales. No hay lugar a doble pago de auxilio de transporte, esto es, al previsto como auxilio legal de transporte y el determinado aquí.

2.6.2. ALIMENTACIÓN

En todos los contratos con régimen salarial y prestacional legal, al personal operativo del contratista vinculado mediante contrato de trabajo y con dedicación exclusiva al contrato de ECOPETROL, se le debe pagar un auxilio de alimentación en dinero equivalente a la suma de **VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS QUINCE pesos colombianos (\$24.615)** por día laborado o suministrar alimentación en el lugar de ejecución del contrato. El pago del dinero debe realizarse el mismo mes de su causación y con la misma periodicidad del pago del salario pactada entre el contratista y sus trabajadores.

Ni el suministro de alimentación ni el pago del auxilio de alimentación tienen incidencia salarial.

ECOPETROL reconoce al contratista, por trabajador, un auxilio de alimentación para su pago en dinero o el suministro en especie. Este valor se encuentra incluido en el precio unitario, oferta, AIU o factor multiplicador del contrato. ECOPETROL no reconocerá costos adicionales directos o indirectos en que incurra el contratista para cumplir con esta obligación.

En caso de suministro en especie, es responsabilidad de todas las partes involucradas en el contrato asegurar el adecuado cumplimiento de las condiciones de calidad y cantidad de la alimentación, así como las del área donde se consumen los alimentos.

La suma de **VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS QUINCE pesos colombianos (\$24.615)**, corresponde al periodo comprendido entre el 1 de junio de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

2.7. CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL

Ver Anexo No. 2 de este documento: Acta de Acuerdo Compileria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

Los aspectos laborales de trabajadores operativos del régimen convencional en actividades contratadas por Ecopetrol S.A., son los únicos acuerdos pactados entre Ecopetrol S.A. y la USO (Acta de Acuerdo Compileria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO, Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. y su Procedimiento).

Referentes mínimos salariales, recargo nocturno, prestaciones convencionales, cuota sindical, póliza de condiciones régimen convencional y otros aspectos del régimen salarial y prestacional convencional

Los contratistas y subcontratistas deben pagar al personal de que trata el presente capítulo, que vincule mediante contrato de trabajo y con dedicación exclusiva a la ejecución de actividades contratadas por ECOPETROL los referentes mínimos salariales que se encuentran en el Anexo No.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

1 y en la Parte I del Anexo No. 2 de este documento: Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO. El referido Anexo No. 1 será ajustado de conformidad con lo establecido para el incremento salarial en los artículos 120 y 121 de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 – 2026.

En relación con el reconocimiento y pago del recargo nocturno; prima de vacaciones; prima de habitación; prima convencional; prima de antigüedad; plan quinquenal; prima de monte; aporte al Sistema General de Seguridad Social en Salud; auxilio de alimentación; auxilio de transporte; reconocimiento de trabajo suplementario en turnos de 48 horas semanales y bonificación por viaje; modalidad de jornada y cuota sindical los contratistas y subcontratistas de ECOPETROL deben cumplir con lo indicado en el Anexo No. 2 de este documento: Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

En cuanto a la póliza de régimen convencional, los contratistas y subcontratistas de ECOPETROL deben cumplir con lo indicado en la Parte II del Anexo No. 2 de este documento: Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

3. CONTINGENCIAS

No aplica.

RELACIÓN DE VERSIONES

Documento Anterior			
Versión	Fecha	Antiguo Código y Título	Cambios
6	30/01/2015	ECP-DRL-G-001 Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas por ECOPETROL	Actualización del documento: <ul style="list-style-type: none"> - Se actualizan conceptos en el glosario. Se actualiza el numeral (3.1.) en cuanto a que ECOPETROL es miembro fundador de la red Colombia contra el trabajo infantil. - Se actualizan los numerales (3.3), (3.3.1.) y (3.3.2.). Se modifican los numerales (3.4.1), (3.4.2.), (3.4.7.) y (3.4.10.). - Se adiciona el numeral (3.4.11) sobre Alimentación en el régimen legal. - Se modifica el numeral (3.5.1.) sobre vigencia del régimen convencional, desarrolla la Aplicación de Régimen Convencional en Actividades Contratadas. - Se modifica el numeral (3.5.2) sobre salarios, desarrollando ahora el Cierre y Liquidación de contratos de régimen convencional desde el punto de vista laboral. - Se eliminan los numerales (3.5.3); (3.5.3.1); (3.5.3.2); (3.5.3.3); (3.5.3.4); (3.5.3.5); (3.5.3.6); (3.5.3.7); (3.5.3.8); (3.5.4); (3.5.5); (3.5.6);



**GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES
CONTRATADAS POR ECOPEPETROL**

**Gestión de Abastecimiento
Gerencia de Abastecimiento**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
1/09/2023**

Versión: 17

(3.5.6.1); (3.5.6.2); (3.5.6.3); (3.5.6.4); (3.5.6.5); (3.5.6.5.1); (3.5.6.5.2); (3.5.7); (3.5.7.1); (3.5.7.1); (3.5.7.2); (3.5.7.3); (3.5.7.4); (3.5.7.5); (3.5.7.6); (3.5.8); (3.5.8.1); (3.5.8.2); (3.5.8.3); (3.5.8.4); (3.5.8.5); y (3.5.9). El contenido de estos numerales se encuentra en el Acta de Acuerdo ECOPEPETROL - USO del 22 de agosto de 2014.

- Se modifica el numeral (3.9.) sobre condiciones laborales. Se desarrolla en la nueva versión el tema de Servicio Público de Empleo y Contratación de MO.
- Se modifica el numeral (3.10), sobre documentos relacionados y se desarrolla ahora en ese numeral el tema Condiciones Laborales. Aclarando en cuanto a las condiciones para el transporte de personal, que se debe suministrar desde los puntos de encuentro al sitio de trabajo y viceversa.

En el numeral (3.11), se enlistan los documentos relacionados, antes desarrollados en el numeral (3.10).

Documento Nuevo

Versión

Fecha

Cambios

1

07/07/2015

- Se actualizan conceptos en el glosario.
- Se elimina toda la descripción de la normativa de la legislación colombiana y se resumen haciendo referencia a la norma.
- Se actualiza el auxilio de transporte y de alimentación en el régimen legal.
- Se eliminan los numerales correspondientes al Cierre y Liquidación de contratos de régimen legal y convencional desde el punto de vista laboral.
- Se transcribe lo acordado sobre aspectos laborales que aplican para contratos con régimen convencional.
- Se deroga la "Guía Clausulado Póliza Condiciones Régimen Convencional" ECP-DRL-G-002 con algunos ajustes y su texto se incorpora al presente documento.
- Se deroga el "Catálogo de Cargos" ECP-DRL-T-002 y su texto se incorpora al presente documento. Se actualizan los valores de acuerdo a lo establecido en la CCTV ECOPEPETROL - USO para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva.
- Se derogan los documentos de "Tabla de Niveles Salariales para Actividades Contratadas No Propias de la Industria del Petróleo" ECP-DRL-T-003; "Tabla de Niveles Salariales para Carrera Técnica y Administrativa" ECP-DRL-T-004, la "Tabla de Criterios de Aplicación Tabla de Niveles Salariales de Carrera Técnica y Administrativa" ECP-DRL-T-005 y "Guía de Gastos de Viaje para Contratistas" ECP-DRL-G-007.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

		<ul style="list-style-type: none"> - Se incluye la obligación del reporte de mano de obra y el Formato de Reporte de Mano de Obra de Contratistas y Subcontratistas de ECOPEPETROL GAB-F-221.
2	15/12/2015	<ul style="list-style-type: none"> - Ser actualiza el numeral 3.1. Derechos Humanos – Estándares Laborales - Se modifican los salarios para trabajadores operativos de régimen legal y se detallan los reajustes para dichos salarios. - Se elimina la exigencia de salarios de tablas para trabajadores de proveedores. - Se establece la obligación de que las empresas contratistas adopten la normativa sobre el Servicio Público de Empleo. - Se crea el Anexo No. 2 de Salarios de Régimen Legal para trabajadores Operativos. - Se elimina capítulo de documentos relacionados y la relación de anexos, porque se encuentran incorporados en el cuerpo del documento.
3	12/01/2016	<ul style="list-style-type: none"> - Se incluye el punto 4 del Numeral 3.3. frente a los aumentos salariales para año 2016 para los trabajadores de régimen legal. - Se modifican las vigencias de los valores de alimentación y transporte para Régimen Legal (Numerales 3.4.2.1. y 3.4.2.2.) - En el Anexo No. 1 se incorpora el cargo de Aparejador de Carga de Grúa de más de 30 Toneladas. - En el Anexo No. 2 se actualizan los valores con los incrementos establecidos en el Numeral 3.3. de la presente guía y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.
4	11/07/2016	<ul style="list-style-type: none"> - Se modifica el numeral 2, Glosario. - Se ajusta la redacción en los numerales 3.1 y 3.2. - En el numeral 3.4.1. se relaciona en el cuadro de normas las correspondientes a la temática Servicio Público de Empleo y Contratación de Manos de Obra. - En el numeral 3.5. se ajustan los valores de las partidas correspondientes a la vigencia 1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2017, para contratos con régimen salarial y prestacional convencional. - Se elimina el numeral 3.7. Servicio Público de Empleo y Contratación de Mano de Obra. - Se modifica el Anexo No. 1, actualizando los valores de los salarios básicos diarios. - Se modifica el numeral 3.5.4 sobre Seguro Colectivo de Condiciones Régimen Convencional y se incluye el Anexo No. 3 sobre ese tema. Se aclara que a partir del 2022 se está haciendo referencia al Anexo No. 4.
5	20/02/2017	<ul style="list-style-type: none"> - Se actualiza el numeral 3.3., notas 3 y 4 en relación con la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal y los ajustes salariales que aplican para el año 2017 - Se actualiza el numeral 3.4.1. en relación con las normas legales aplicables - Se actualiza el numeral 3.4.2.1 sobre Auxilio de Transporte

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

		<ul style="list-style-type: none"> - Se actualiza el numeral 3.4.2.2 sobre Alimentación - Se actualiza el Anexo No. 2 Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL SA
6	12/07/2017	<ul style="list-style-type: none"> - Se incluye el concepto de subcontratación en el glosario - Se actualiza el numeral 3.5.3.2. Prima de habitación - Se actualiza el numeral 3.5.3.6. Prima de monte - Se actualiza el numeral 3.5.5.2. Alimentación - Se actualiza el numeral 3.5.5.3. Transporte - Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. - Se actualizan los cargos de los Anexos No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y No. 2 Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.
7	31/01/2018	<ul style="list-style-type: none"> - Se elimina el glosario - Se incluye conceptos relevantes numeral 2.2 Alcance - Se actualiza el numeral 2.3., notas 3 y 4 en relación con la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal y los ajustes salariales que aplican para el año 2018 - Se actualiza el numeral 2.4.1 sobre recargo nocturno, Retención en la Fuente y Extranjeros. - Se incluye día de la familia Ley 1857/17 numeral 2.4.1 salarios, prestaciones sociales y derechos laborales - Se actualiza el numeral 2.4.2.1 sobre Auxilio de Transporte - Se actualiza el numeral 2.4.2.2 sobre Alimentación - Se actualiza el Anexo No. 2 Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.
8	22/10/2018	<ul style="list-style-type: none"> - Se insertan conceptos de acta de acuerdo, ejecución y planeación de contratos, en medida del impacto presupuestal y de ejecución del contrato. - Numeral 2.3 Régimen Salarial y Prestacional del Contrato, se incluye párrafo para la identificación de actividades propias del objeto y alcance del contrato. - Inclusión de regla para el cálculo del mínimo en salarios de trabajadores No Operativos para régimen convencional. - Numeral 2.4.1 Salarios, Prestaciones Sociales Y Derechos Laborales, inclusión Decreto 1273 de 2018, retención y giro de aportes de trabajadores independientes - Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación - Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte - Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación - Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte - Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. - Se ajusta la redacción del numeral 2.5.5.6 Cuota Sindical.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

9	21/01/2019	<ul style="list-style-type: none"> - Se excluye el Anexo No. 3. Póliza de Condiciones Régimen Convencional. Se aclara que a partir del 2022 se está haciendo referencia al Anexo No. 4. - Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte - Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación - Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación - Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte - Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación - Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte - Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. - Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.
10	14/01/2020	<ul style="list-style-type: none"> - Se actualiza el numeral 2.1 derechos humanos - estándares laborales. - Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte - Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación - Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación - Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte - Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación - Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte - Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. - Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. - Se incluye el Anexo 3. Póliza de Condiciones Régimen Convencional en el cuerpo del documento. Se aclara que a partir del 2022 se está haciendo referencia al Anexo No. 4.
11	17/01/2020	<ul style="list-style-type: none"> - Se elimina el cargo conductor/operador de camión grúa en el Anexo 1 y el Anexo 2.
12	25/01/2021	<ul style="list-style-type: none"> - Se actualiza el numeral 2.1 derechos humanos - estándares laborales. - Desde el 1 de enero de 2021 y únicamente para el caso de los conductores de los proveedores de los contratistas de ECOPETROL, que sean vinculados mediante contrato de trabajo y que tengan dedicación exclusiva al contrato comercial suscrito entre el contratista y ECOPETROL, se aplicarán: i) los salarios establecidos en el Anexo 2 de esta guía y ii) los auxilios de alimentación y transporte del régimen legal. - Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte



**GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES
CONTRATADAS POR ECOPEPETROL**

**Gestión de Abastecimiento
Gerencia de Abastecimiento**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
1/09/2023**

Versión: 17

		<ul style="list-style-type: none">- Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación- Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación- Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte- Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación- Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte- Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.- Se eliminan los cargos del Anexo No. 1 Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A.: Asistente Administrativo, Auxiliar de Vía o palettero, Controlador de tráfico / Palettero, Apunta Tiempo, Conductor vehículo liviano, Auxiliar de actas, Auxiliar de Logística, Auxiliar de tierras, Auxiliar de Venteo de Troncales, Capataz de Limpieza de Áreas Industriales, Capataz de transporte - sísmica, Oficinista, Ayudante Técnico de Rocería, Jefe Campamento, Operador de Tractor, Técnico Forestal, Detectorista.- Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.- Se actualiza el valor del numeral 3.1 Auxilio por tratamiento ambulatorio fuera de la sede de trabajo, del Anexo No. 3. Póliza de Condiciones Régimen Convencional. Se aclara que a partir del 2022 se está haciendo referencia al Anexo No. 4.
13	26/01/2022	<ul style="list-style-type: none">- Actualización derivada del modelo evolutivo de gestión de contratos.- Actualización del numeral 2.1 derechos humanos - estándares laborales.- Actualización de la normativa en materia de salarios, prestaciones y derechos laborales.- Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte- Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación- Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación- Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte- Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación- Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte- Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.- Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

		<ul style="list-style-type: none"> - Se actualiza el valor del numeral 3.1 Auxilio por tratamiento ambulatorio fuera de la sede de trabajo, del Anexo No. 4. Póliza de Condiciones Régimen Convencional. - Inclusión de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur como Anexo No. 3 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas. - El Anexo No. 3 denominado Póliza de Condiciones Régimen Convencional pasa a ser el Anexo No. 4 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas. - Inclusión de los lineamientos generales y mejores prácticas sobre vinculación laboral inclusiva en actividades contratadas como Anexo No. 5 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas.
14	30/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte - Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación - Se actualiza el referente mínimo salarial del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. - Se actualizan algunos referentes mínimos salariales del Anexo No. 3. Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur, se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.
15	13/02/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Se unifican los mínimos referentes salariales para los contratos comerciales calificados con régimen salarial y prestacional legal a nivel nacional en el Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. - Se actualizan algunos referentes mínimos salariales del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A., en la que se incluye los cargos que se encontraban en la tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur. - Se elimina el Anexo No. 3. Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur. - El Anexo No. 4 denominado Póliza de Condiciones Régimen Convencional pasa a ser el Anexo No. 3 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas. - El Anexo No. 5 denominado Lineamientos y Mejores Prácticas sobre Vinculación Laboral Inclusiva pasa a ser el Anexo No. 4 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas.
16	06/09/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminación de la obligación de emitir la "Certificación Trimestral de Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Contratistas GAB-F-213". - Inclusión del concepto de cargo de liderazgo. - Ajuste en el concepto de dedicación exclusiva.



**GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES
CONTRATADAS POR ECOPEPETROL**

**Gestión de Abastecimiento
Gerencia de Abastecimiento**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
1/09/2023**

Versión: 17

		<ul style="list-style-type: none">- Extensión del efecto laboral de reconocimiento y pago de referentes mínimos salariales y auxilios de alimentación y transporte a todos los trabajadores de proveedores de contratistas de ECOPEPETROL con contrato de trabajo y dedicación exclusiva, desde el 1 de junio de 2023.- Inclusión del Acta de Acuerdo Compileria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPEPETROL y la USO como nuevo Anexo No. 2 de este documento y como parte integral de los contratos comerciales celebrados entre los contratistas y ECOPEPETROL.- Los referentes mínimos salariales y prestacionales correspondientes al régimen salarial y prestacional convencional y su actualización se encuentran en el Anexo No. 1 y parte A del Anexo No. 2 de este documento.- Inclusión del referente mínimo salarial para cargos de liderazgo "No Operativo - Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo" del régimen convencional, que aplicará desde el 1 de junio de 2023.- Inclusión del referente mínimo salarial para cargos de liderazgo "No Operativo - Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo" del régimen legal en el Anexo No. 3 de este documento, que aplicará a partir del 1 de abril de 2023.- Inclusión del deber de ratificar la calificación del régimen salarial y prestacional del contrato comercial cuando no se haya solicitado el concepto laboral.- Se actualiza el numeral 2.5.2. Alimentación.- Se actualizan algunos referentes mínimos salariales del Anexo No. 3 en la que se incluye cargos de liderazgo "No Operativo - Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo".- El Anexo No. 3 denominado Póliza de Condiciones Régimen Convencional de la versión 15 de esta guía pasa a ser la Parte B del Anexo No. 2 de la versión 16 de este documento.- El Anexo No. 5 denominado Lineamientos y Mejores Prácticas sobre Vinculación Laboral Inclusiva de la versión 15 de la guía, que se actualiza, pasa a ser el Anexo No. 4 de la versión 16 de este documento.
17	1/09/2023	<ul style="list-style-type: none">- Inclusión del Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. y su procedimiento, que deroga la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional.- Obligación del contratista de diligenciar el formato de "Ratificación de Acreditación de Experiencia y Competencias en Cargos Operativos del Régimen Convencional GAB-F-325" cuando aplique.- Ajuste de la forma de pago del retroactivo salarial con ocasión de la Convención Colectiva de Trabajo 2023-2026 en atención al Acta de Acuerdo suscrita entre Ecopetrol S.A. y la USO el 13 de julio de 2023.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Para más información sobre este documento dirigirse a quien lo elaboró, en nombre de la dependencia responsable:

Autor: Jaime Humberto Ramírez Castro

Buzón: jaime.ramirez@ecopetrol.com.co

Dependencia: Departamento de Excelencia de Abastecimiento – Gerencia de Abastecimiento

Revisado electrónicamente por:	Aprobado electrónicamente por:
<p>JUAN DAVID VELÁSQUEZ Cédula de Ciudadanía No. 79.915.569 Coordinador Aseguramiento Laboral Contractual</p>	<p>CAROLINA BAGES MESA Cédula de Ciudadanía No. 52.697.400 Jefe de Departamento de Excelencia de Abastecimiento</p>

Documento firmado electrónicamente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2364 de 2012, por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones.

Para verificar el cumplimiento de este mecanismo, el sistema genera un reporte electrónico que evidencia la trazabilidad de las acciones de revisión y aprobación por los responsables. Si requiere verificar esta información, solicite dicho reporte a Service Desk.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

ANEXO No. 1. MAPA DE CARGOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL Y SU PROCEDIMIENTO

METALMECÁNICA									
12	E11	Empírico 13,7 años Técnico 11,7 años	E11: 1A: Oficial (Pailería, electricidad, mecánica, soldadura, tubero, e instrumentista), Soldador Argonero	Mantenedor Mayor A (Competencia) \$ 175.480					
		Empírico 12,4 años Técnico 10,4 años		Mantenedor Mayor B \$ 164.363					
		Empírico 11,1 años Técnico 9,1 años		Mantenedor Mayor C \$ 155.377					
11	E10	Empírico 9,8 años Técnico 7,8 años	D9: 1: Oficial (Pailería, electricidad, mecánica, soldadura, tubero, e instrumentista, Electromecánico, Operador Pipe Welder) / Alineador – Tubero, Mecánico de Campo, Soldador de Revestimiento	Mantenedor Menor A (Competencia) \$ 146.884	D9: Refractarista - lanzador	Refractarista - lanzador \$ 146.884			
			Mantenedor Menor B \$ 142.871						
		D9: Doblador, Liniero	Mantenedor Menor C \$ 138.858						
11	D9	Empírico 8,5 años Técnico 6,5 años	C6: Técnico (Eléctrico, Instrumentista, Mecánico)	Trazador	D7: Refractarista	Trazador \$ 138.858	D7: Andamiero	Andamiero A (Competencia certificador) \$ 138.858	Capataz de cuadrilla producción
		Empírico 7,2 años Técnico 5,2 años		Refractarista A \$ 129.442		Andamiero B \$ 129.442		Operador de Mantenimiento Básico de Cabezales en Pozo I (D7) \$ 129.442	
		Empírico 5,9 años Técnico 3,9 años		Refractarista B \$ 122.364		Andamiero C \$ 122.364			
		Empírico 4,6 años Técnico 2,6 años		Aislador A (Competencia) \$ 118.572					
		Empírico 3,3 años Técnico 1,3 años		Aislador B \$ 114.779				Operador de Mantenimiento Básico de Cabezales en Pozo II (C5) \$ 114.779	
		Empírico 2 años Técnico 0 años		Aislador C \$ 109.309					
				Ayudante Técnico A \$ 114.779				C6: Pintor sandblasting/ granallador \$ 114.779	
	Ayudante Técnico B \$ 109.309		C5: Pintor industrial \$ 109.309						
	Ayudante Técnico C \$ 104.098		B4: Ayudante de Pintura \$ 104.098						



GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO

CÓDIGO
GAB-G-013

Elaborado
1/09/2023

Versión: 17

SUBSUELO												
		RIG			RIGLESS		TRANSVERSAL					
12	Empírico 15 años Técnico 13 años			Operador mayor A (Competencia) Perforación \$ 184.043								
	Empírico 13,7 años Técnico 11,7 años	E11: Maquinista (incluye Operador de Flush By)		Operador mayor A (Competencia) Workover \$ 175.480	Operador mayor B Perforación \$ 175.480							
			Operador mayor A (Competencia) Well service \$ 169.921	Operador mayor B Workover \$ 169.921								
	Empírico 12,4 años Técnico 10,4 años		Operador mayor B Well service \$ 164.363	Operador mayor C Workover \$ 159.870	Operador mayor C Perforación \$ 164.363							
	E11 Empírico 11,1 años Técnico 9,1 años		Operador mayor C Well service \$ 155.377			D7: Operadores Slick line / Operador de Estimulación y/o Fractura, Electric Line / wireline	Operador menor A (Competencia) - Rigless \$ 155.377					
E10 Empírico 9,8 años Técnico 7,8 años				Operador menor A Perforación \$ 146.884		Operador menor B - Rigless \$ 146.884						
11	D9 Empírico 8,5 años Técnico 6,5 años	D8: Encuellador	Operador menor A Well service \$ 138.858	Operador menor A Workover \$ 142.871	Operador menor B Perforación \$ 138.858							
	D8 Empírico 7,2 años Técnico 5,2 años		Operador menor B Well service \$ 129.442	Operador menor B Workover \$ 134.150						Operador menor C - Rigless \$ 138.858		
	D7 Empírico 5,9 años Técnico 3,9 años			Operador menor C Workover \$ 118.572	Operador menor C Perforación \$ 122.364			D7: Operador de well testing CS: Técnico para Registro de Niveles y Dinagramas	Operador de Well Testing /lodos aceitosos (asociados a producción de agua)/ adquisición data pozos A \$ 129.442	D8: Asistente Perforación (Equipos de Fast Moving), Apoyo subsuelo A \$ 129.442	Operador de Variadores I (D7) \$ 129.442	
C6 Empírico 4,6 años Técnico 2,6 años	CS: Cuñero (incluye Auxiliar de Flush By)	Operador menor C Well service \$ 114.779	Operador menor D Workover \$ 112.044	Operador menor D Perforación \$ 114.779	C5: Auxiliares: Slick line / Técnico Bombeo, Electric Line / wireline, Auxiliar de Cementación	Operador menor D - Rigless \$ 114.779			Técnico en Operación y Monitoreo de Inyección Polímeros	Apoyo subsuelo B \$ 114.779	Operador de Variadores II (CS) \$ 114.779	
C5 Empírico 3,3 años Técnico 1,3 años		Operador menor D Well service \$ 109.309										Operador menor E - Rigless \$ 109.309
B4 Empírico 2 años Técnico 0 años								B4: Auxiliar Técnico de Dinagramas y Niveles de Fluido	Auxiliar de Well Testing / adquisición data pozos B \$ 104.098	B4: Auxiliar de Preparación de Polímero	Apoyo subsuelo D \$ 104.098	
A	B3 Empírico 1 año	B3: Ayudante de patio de reacondicionamiento de pozos	Patierno/ayudante taladro \$ 99.139								B3: Operador de descargue	Apoyo subsuelo E \$ 99.139
	A2 Empírico 0 años	A2: Patierno más de 1 de experiencia A1: Patierno /ayudante taladro	Patierno/ayudante taladro sin experiencia \$ 93.079									



GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
1/09/2023**

Versión: 17

OPERACIÓN DE PLANTAS													
PLANTAS													
TRATAMIENTO QUÍMICO Y LABORATORIO													
12		Empírico 13,7 años Técnico 11,7 años	D9: Operador mayor Operador de Planta de Gas	Operador mayor A \$ 175.480	D9: Operador Sistemas contraincendio	Operador contraincendio A \$ 146.884	Operador contraincendio B \$ 138.858	D9 Técnico en tratamientos químicos (> 1 año) (Se homologa Técnico de aguas C5)	Operador de tratamientos químicos A \$ 146.884	D9: Analista de Hidrocarburos y Agua	Analista A \$ 155.377		
		Empírico 12,4 años Técnico 10,4 años		Operador mayor B (Competencia) \$ 164.363								Operador de tratamientos químicos B \$ 138.858	Analista B \$ 146.884
	E11	Empírico 11,1 años Técnico 9,1 años		Operador mayor C \$ 155.377									
	E10	Empírico 9,8 años Técnico 7,8 años		Operador mayor D \$ 146.884									
11	D9	Empírico 8,5 años Técnico 6,5 años	C6: Operador de planta, Técnico Operador - operador de planta menor B4: Operador Facilidades de Superficie, Operador de Calderas	Operador mayor E \$ 138.858	Se unifica cargo: Bombero de pozo (C6), Recorredor de Pozos (C5), Recorredor de derechos de vía (C5)	Recorredor A (Competencia) \$ 129.442	Recorredor B \$ 122.364	Recorredor C \$ 114.779	Recorredor D \$ 109.309	Toma muestras (B3)/ Técnico químico	Auxiliar tratamiento / laboratorio A \$ 109.309		
	D8	Empírico 7,2 años Técnico 5,2 años		Operador menor A (Competencia) \$ 129.442									
	D7	Empírico 5,9 años Técnico 3,9 años		Operador menor B \$ 125.903									
	C6	Empírico 4,6 años Técnico 2,6 años		Operador menor C \$ 122.364									
	C5	Empírico 3,3 años Técnico 1,3 años		Operador menor D \$ 114.779									
	B4	Empírico 2 años Técnico 0 años											
	B3	Empírico 1,5 años											
A	A2	Empírico 1 año	Operador de planta en entrenamiento A2: con 1 año de experiencia A1: sin experiencia	Operador en entrenamiento A \$ 93.079							Auxiliar tratamiento / laboratorio B \$ 104.098		
	A1	Empírico 0 años		Operador en entrenamiento B \$ 88.647									



GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
1/09/2023**

Versión: 17

		SÍSMICA		PUERTOS		SERVICIO TÉCNICO DE APOYO A LA OPERACIÓN			
						LOGÍSTICA		CONSTRUCCIÓN	
12	E11	Empírico 11,1 años Técnico 9,1 años		Patrón de embarcación / Mecánico propulsión (Embarcaciones mayores) \$ 155.377					
	E10	Empírico 9,8 años Técnico 7,8 años							
11	D9	Empírico 8,5 años Técnico 6,5 años		Buzo industrial \$ 138.858		Técnico funcional	Técnico bodegas \$ 138.858	Operador de chorro de alta presión (25.000 libras)	Operador construcción \$ 138.858
	D8	Empírico 7,2 años Técnico 5,2 años							
	D7	Empírico 5,9 años Técnico 3,9 años				(D7: Auxiliar de Materiales I C5: Almacenista	Auxiliar de bodega A \$ 122.364	D7: Maestro de Obra Civil	Maestro construcción \$ 122.364
	C6	Empírico 4,6 años Técnico 2,6 años						C6: Oficial de obra civil / Operador de finisher	Oficial construcción A \$ 114.779
	C5	Empírico 3,3 años Técnico 1,3 años	C5: Supervisor (Oficial) de Casablanca - Sismica, Supervisor de Taladro - Sismica, Datain, Coordinador de Explosivos, Mecánico de línea oficial, Capataz de Topotrocha B4: Radio Operador	Oficial sismica \$ 109.309		B4: Patrón de Bote / Motorista Costanero \$ 112.044			C5: Albañil/ Plomero, Controlador de maquinaria obra civil
A	B4	Empírico 2 años Técnico 0 años	B4: Capataz de Casablanca, Capataz de Taladro - Sismica, Disparador, Cargapozo, Chequeador de Línea, Reparables Sismica, Portaprisma, Cadenero, Chequeapozo, Capataz de Restauración, Capataz de Harvesting/Colector de datos, Auxiliar Parámetros Ambientales B3: Navegante - Sismica	Capataz sismica \$ 104.098	B3: Mariner Marinero A \$ 106.703 Marinero B \$ 104.098	(B4: Auxiliar de Materiales II B3: Auxiliar de materiales o bodeguero)	Auxiliar de bodega B \$ 104.098	B4: Carpintero/ Ayudante de Obra Civil / Operador de chorro de baja presión (5.000 libras)	Ayudante construcción A \$ 104.098
	B3	Empírico 1,5 años	B3: Compresorista - Sismica, Mochilero, Tanqueador, Campamentero - Sismica	Ayudante sismica A \$ 99.139	A2: Lancharo \$ 99.139			Operadores herramientas mecanizadas menores (A2: motosierra, tolva, rana, martillo, chapola, planta electrica, motobomba, hidrolavadora, electrobomba, B3: bomba neumatica, entre otros)	Ayudante construcción B \$ 99.139
	A2	Empírico 1 año	A2: Perforador - Sismica, Ayudante del Disparador, Ayudante campamento, Ayudante de reparables - obrero >1 Año de experiencia	Ayudante sismica B \$ 93.079	A1: Ayudante de Lancharo \$ 93.079				
	A1	Empírico 0 años	A1: Ayudante de reparables	Ayudante sismica C \$ 88.647					



GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
1/09/2023**

Versión: 17

SERVICIO TÉCNICO DE APOYO A LA OPERACIÓN										
		OPERACIÓN MOVIMIENTO DE TIERRA		LEVANTAMIENTO MECÁNICO DE CARGAS		TRANSPORTE		TRANSVERSAL		
12		Empírico 12,4 años Técnico 10,4 años			Operador de Grúa mayor de 100 toneladas	Operador levantamiento de cargas A \$ 164.363				
	E11	Empírico 11,1 años Técnico 9,1 años			Operador Grúa 30 a 100 Toneladas (Se unifica: Operador Grúa de Hasta 70 Toneladas E10 y Operador Grúa Mayor de 70 Toneladas E11)	Operador levantamiento de cargas B \$ 155.377		E11: Técnico 1A de Inspección / Técnico comisionamiento 1A	Técnico transversal A \$ 155.377	
	E10	Empírico 9,8 años Técnico 7,8 años	E10: Operador de bulldozer/ Operador de motoniveladora D9: Operador Excavadora de Oruga	Operación movimiento de tierra A \$ 146.884				B3 Rescatista	Rescatista \$ 146.884	
11	D9	Empírico 8,5 años Técnico 6,5 años	D9: Operador de Piloteadora	Operación movimiento de tierra B \$ 138.858	D9: Operador / Conductor Tractomula con Brazo Articulado/ Operador Grúa de Hasta 30 Toneladas / Operador Sideboom	Operador levantamiento de cargas C \$ 138.858		D9: Técnico 1 de Inspección/ Técnico comisionamiento 1	Técnico transversal B \$ 138.858	
	D8	Empírico 7,2 años Técnico 5,2 años	D8: Operador de retroexcavadora (llanta) (se unifica con Operador de Pajarita o Retro Excavadora C6) / cargador/ Operador mini cargador (antes Operador ManLift Bobcat)	Operación movimiento de tierra C \$ 129.442	D8: Operador de montacarga / Operador plataforma de elevación de personal (antes Operador ManLift Bobcat)	Operador levantamiento de cargas D \$ 129.442	D8: Operador de tracto camión cama baja o cama alta/ Operador de tractomula	Operador transporte A \$ 129.442		
	D7	Empírico 5,9 años Técnico 3,9 años	Operador de vibro compactador D7: Mayor a 5 toneladas C6: hasta 5 toneladas	Operación movimiento de tierra D \$ 122.364	D7: Operador de carro macho Aparejador de carga grúa D7: más de 30 ton. Aparejador mecánico B4: hasta 30 ton.	Operador levantamiento de cargas E \$ 122.364		D7: Operador de camión de vacío	Operador transporte B \$ 122.364	
	C6	Empírico 4,6 años Técnico 2,6 años	C6: Operador de Hormiguera	Operación movimiento de tierra E \$ 114.779	C6: Operador Vacuum Lift	Operador levantamiento de cargas F \$ 114.779	C6: Conductor de volquetas y camiones/ Conductor vehículo de más de 3 Ton	Conductor transporte \$ 114.779	C6: Técnico de Inspección, Operador de Cargue y Descargue de Carrotaques (Operador de planta)	Técnico transversal C \$ 114.779
	C5	Empírico 3,3 años Técnico 1,3 años							C5: Auxiliar de Enfermería/ Ayudante Técnico Comisionamiento (Primer Empleo) / Supervisor de Campo, Técnico Operativo de Cargue y Descargue	Auxiliar transversal A \$ 109.309
	B4	Empírico 2 años Técnico 0 años							B4: Ayudante QA/QC / Auxiliar de Campo/ Ayudante Técnico de Inspección, Mecánico de Automotores / Maquinaria, Operador de Compresor	Auxiliar transversal B \$ 104.098
A	B3	Empírico 1,5 años						B3: Técnico Ambiental/ Socorrista - Conductor de Ambulancia	Auxiliar transversal C \$ 99.139	
	A2	Empírico 1 año					A2: Ayudante de Camión de Vacío / Operador de transporte de herramientas y maquinarias menores para apoyo logístico de la operación	Ayudante transporte \$ 93.079	A2: Montador/ Obrero (mayor a 1), Funcionario de apoyo a la operación (Más de 1 año de Experiencia), Auxiliar de Cargue y Descargue	Obrero A \$ 93.079
	A1	Empírico 0 años							A1: Obrero, Funcionario de apoyo a la operación	Obrero B \$ 88.647

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Convenciones:

- Color rojo: cargos que fueron objeto de reclasificación en relación con el escalafón anterior.
- Color gris: cargos que mantienen su misma ubicación respecto del escalafón anterior.
- Color amarillo: cargos con progresión por experiencia.
- Color verde: cargos con progresión por competencias (en construcción).

Notas:

- i) Los referentes mínimos salariales de este mapa de cargos aplican desde el 1 de septiembre de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.
- ii) Los ajustes salariales derivados de la convención colectiva de trabajo 2023-2026 se aplicarán a quienes hayan tenido contrato laboral vigente entre el 1 de enero y el 22 de mayo 2023 con retroactividad al 1 de enero de 2023 o posterior si su vinculación fue después de esta fecha. Esto incluye a extrabajadores de contratistas o subcontratistas aun cuando hayan tenido dedicación exclusiva a contratos comerciales con acta de balance y cierre al 22 de mayo de 2023.
- iii) A partir del 1 de septiembre de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023 se aplicará el nuevo Mapa de Cargos Operativos para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. y su Procedimiento acordado con la USO en el Mecanismo de Verificación. Los referentes mínimos salariales continuarán siendo los indicados en el Anexo No. 1 de este documento. El referido mapa aplicará a los trabajadores operativos del régimen salarial y prestacional convencional que tengan contrato laboral desde el 19 de mayo de 2023.
- iv) El contratista debe hacer un único pago no salarial de 1 millón de pesos colombianos para todos los trabajadores operativos del régimen salarial y prestacional convencional, así: a) para personal convencional en contratos comerciales de régimen convencional vigentes al 19 de mayo de 2023 y para personal convencional de los de régimen mixto; b) quienes tengan contrato laboral vigente entre el 19 de mayo y el 1 de septiembre, el pago se realizará el 1 de septiembre de 2023 y c) quienes tengan contrato laboral vigente entre el 19 de mayo y el 31 de agosto, el pago será incluido en su liquidación final de manera proporcional.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

PROCEDIMIENTO APLICACIÓN MAPA DE CARGOS OPERATIVO PARA CONTRATOS DE RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ECOPETROL S.A.

1. OBJETIVO

Establecer criterios y lineamientos para la asimilación (homologación) de cargos del Mapa de Cargos Operativo de ECOPETROL S.A., en actividades contratadas con régimen convencional, y definir la forma en que aplican los criterios de asignación y movilidad en el "Mapa de Cargos Operativo para Contratos con Régimen Convencional".

2. ALCANCE

Aplica a trabajadores operativos con dedicación exclusiva vinculados laboralmente a contratistas y subcontratistas en contratos comerciales con régimen convencional celebrados por ECOPETROL S.A.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE LA APLICACIÓN DEL MAPA DE CARGOS OPERATIVO PARA CONTRATOS DE RÉGIMEN CONVENCIONAL

Teniendo en cuenta que la aplicación de este procedimiento se sustenta en parte por la acumulación de experiencia en el cargo de un trabajador en contratos suscritos por ECOPETROL S.A. con diferentes contratistas a lo largo de su vida laboral, así como otra experiencia adquirida en el sector de la industria petrolera y afines, las partes declaran que la aplicación de este procedimiento busca reconocer dicha experiencia con el crecimiento y desarrollo de los trabajadores dentro de su carrera, pensando siempre en los objetivos comunes que inspiran el fortalecimiento de la empresa.

Las rutas de carrera que conforman cada una de las familias de cargo permiten al trabajador movilidad entre categorías de un mismo cargo, sin necesidad de vacante, o entre cargos dependiendo de las vacantes disponibles en cada contrato.

Por tal motivo, las partes declaran que, velarán conjuntamente por el cumplimiento de las condiciones y los criterios definidos en este procedimiento, garantizando los derechos de los trabajadores acá contenidos y los requisitos definidos entre las partes.

4. GLOSARIO

Mapa de Cargos Operativo: Matriz en la que se agrupan los diferentes cargos, clasificados por niveles, familias, subfamilias, cargos y sus categorías.

Niveles de cargo: A, 11, 12

Familias de cargo: Conjunto de cargos con características, funciones y propósitos similares de una misma carrera técnica.

Subfamilias de cargo: Conjunto de cargos con características, funciones y propósitos similares de una misma familia de cargo.

Categoría de cargo: Escalón al interior de un cargo que permite el crecimiento de un trabajador desempeñando las mismas funciones.

Categoría de cargo definida por competencias: Escalón dentro de un cargo que requiere la comprobación de competencias para su asignación.

Progresión en el cargo: Sistema de avance entre categorías de cargo que permiten crecimiento.

Experiencia: Se refiere al tiempo de trabajo continuo o discontinuo certificado de los años establecidos, en la industria del petróleo o afines, en el mismo cargo o similares dentro de la familia.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

PROCEDIMIENTO APLICACIÓN MAPA DE CARGOS OPERATIVO PARA CONTRATOS DE RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ECOPETROL S.A.

Competencias técnicas: Conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades técnicas requeridas para desempeñar un determinado cargo.

5. CONDICIONES GENERALES

Este procedimiento aplica para la asignación de cargo y movilidad por progresión, para aquellos cargos que permiten el crecimiento y desarrollo, ya sea por el cumplimiento de experiencia o competencias, según corresponda.

Este mapa de cargos tiene un diseño por familias y subfamilias de cargos, que permite identificar la forma en que un trabajador puede crecer en su familia. Cada familia está integrada por cargos afines, y los cargos a su vez están conformados por categorías. La asignación en los niveles y la posición en la banda de cada uno de los cargos/categorías corresponde a su complejidad y requerimientos de experiencia o competencias.

La progresión dentro del mapa de cargos puede darse únicamente entre categorías de cargo, con el cumplimiento de los requisitos que se desarrollan en este documento. La movilidad entre cargos sólo se da por vacante.

Las competencias asociadas a este mapa de Cargos Operativo, serán diseñadas en conjunto entre ECOPETROL S.A y la USO.

6. HOMOLOGACIÓN DE CARGOS DEL ANTIGUO ESCALAFÓN AL MAPA DE CARGOS OPERATIVO.

De acuerdo con las necesidades y los requerimientos de la Compañía y conforme a lo establecido en el artículo 122 de la Convención Colectiva 2018 - 2022, las actas de acuerdo ECOPETROL S.A - USO, del 22 de agosto de 2014 y del 28 de septiembre de 2018, se establece la homologación de los cargos al mapa de cargos operativo para contratos con régimen convencional, en un anexo del presente procedimiento.

Los tres (3) niveles: A, 11 y 12 se administran salarialmente por los cargos diseñados en cada nivel. (Anexo Único). Los valores establecidos para cada uno de los cargos y categorías serán actualizados cada año con ocasión del aumento general de salarios según lo pactado en la convención colectiva de trabajo.

7. ASIGNACIÓN DE CARGO/CATEGORÍA NO DEFINIDA POR COMPETENCIAS

Cuando el trabajador sea contratado en una posición vacante para un cargo que al interior tiene categorías para crecimiento, la asignación de dicho trabajador en la respectiva categoría de cargo que le corresponde, se realizará de acuerdo con el cumplimiento del criterio de experiencia de los años establecidos en el anexo único, en las condiciones definidas en este documento.

8. ASIGNACIÓN EN CATEGORÍA DE CARGO DEFINIDA POR COMPETENCIAS

Cuando el trabajador sea contratado en una posición vacante para un cargo que al interior tiene categorías para crecimiento por competencias, la asignación de dicho trabajador en la respectiva categoría de cargo correspondiente se realizará siempre y cuando el trabajador cumpla simultáneamente con el requisito de experiencia de los años establecidos en el anexo único y cuente con certificación de las competencias de la categoría del cargo a ocupar, conforme al modelo de competencias establecido para este mapa de cargos.

9. PROGRESIÓN ENTRE CATEGORÍAS DE UN MISMO CARGO NO DEFINIDAS POR COMPETENCIAS

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

PROCEDIMIENTO APLICACIÓN MAPA DE CARGOS OPERATIVO PARA CONTRATOS DE RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ECOPETROL S.A.

Cuando durante la vigencia de un contrato suscrito por ECOPETROL, el trabajador activo en un cargo que, al interior tiene categorías para crecimiento, cumpla con el requisito de experiencia de los años establecidos en el anexo único de una categoría superior del cargo, el trabajador recibirá una progresión a dicha categoría.

La progresión será efectiva una vez el contratista certifique la experiencia.

10. PROGRESIÓN A UNA CATEGORÍA DE CARGO DEFINIDA POR COMPETENCIAS

Cuando durante la vigencia de un contrato suscrito por ECOPETROL, el trabajador activo en un cargo que, al interior tiene categorías para crecimiento, cumpla simultáneamente con el requisito de experiencia de los años establecidos en el anexo único de una categoría superior del cargo, y la certificación de las competencias de la categoría del cargo a ocupar, el trabajador recibirá una progresión a dicha categoría.

La progresión será efectiva una vez el contratista certifique la experiencia y competencia.

11. VALIDACIÓN DE CERTIFICADOS DE EXPERIENCIA Y COMPETENCIAS EN EL MAPA DE CARGOS OPERATIVOS DE RÉGIMEN CONVENCIONAL

Para validar la experiencia de un trabajador y la posterior aplicación de acuerdo con este procedimiento, ya sea para la clasificación en un cargo o categoría, o progresión en un cargo, el trabajador deberá presentar la solicitud formal ante su empleador (Contratista de Ecopetrol), con los soportes correspondientes que acrediten su experiencia laboral o certificación de competencias en la familia respectiva para el cargo/categoría a aplicar, según lo establecido en el mapa de cargos operativo. El trabajador será responsable de la veracidad de la información suministrada.

Una vez realizada la solicitud es responsabilidad del empleador, realizar la validación correspondiente y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes comunicar al trabajador si la documentación está completa o debe subsanar o allegar algún documento pendiente. Si pasan más de cinco (5) días sin que el trabajador presente los soportes faltantes, se rechazará de plano la solicitud. Una vez el trabajador entregue la documentación completa, el empleador tiene cinco (5) días hábiles para realizar la validación correspondiente y presentar ante ECOPETROL S.A. a través del mecanismo que se disponga, la certificación del cumplimiento de los requisitos por parte del trabajador, que confirme la asignación del nuevo cargo/categoría del trabajador según corresponda en el anexo único. Una vez hecho lo anterior, el contratista deberá comunicar al trabajador que se realizó la solicitud ante ECOPETROL S.A.

A partir de la certificación ante ECOPETROL S.A. por parte del contratista, la Empresa cuenta con diez (10) días hábiles para ratificar o negar la asignación previa validación. En caso de ratificación, el trabajador tendrá derecho al nuevo cargo o categoría de cargo desde la fecha en que el contratista presentó y certificó el cumplimiento de los requisitos del trabajador para el nuevo cargo o categoría de cargo a ECOPETROL S.A. El contratista deberá comunicar al trabajador que ECOPETROL S.A. aprobó o negó la nueva asignación del cargo/categoría y, en caso de que proceda, a partir de cuándo se haría efectiva.

Estos pasos deben realizarse cada vez que un trabajador ingrese a un nuevo contrato comercial o cuando considere que cumple con los requisitos para una progresión.

Tratándose de contratos comerciales nuevos, es obligación del contratista, previo al inicio del contrato, realizar la validación de todos los trabajadores que van a laborar al inicio del contrato para realizar la respectiva asignación de cargo y categoría (cuando aplique).

En todo caso, el contratista debe validar la formación y experiencia contenidas en los soportes aportados por el trabajador, y asumir la responsabilidad, declarando indemne a ECOPETROL S.A. por

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

PROCEDIMIENTO APLICACIÓN MAPA DE CARGOS OPERATIVO PARA CONTRATOS DE RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ECOPETROL S.A.

cualquier causa derivada de los datos suministrados.

12. MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE APLICACIÓN DEL MAPA

El seguimiento a la aplicación del Mapa de Cargos Operativo para contratos con régimen convencional, y del presente Procedimiento, se realizará en el mecanismo de verificación ECOPETROL – USO.

13. DOCUMENTOS DEROGADOS

Anexo No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.

Actas de homologación de cargos celebradas para la ubicación escalafonaria del catálogo de cargos anterior que consta en el anexo 1 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. (GAB-G-013).

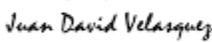
14. BIBLIOGRAFÍA

Convención Colectiva de Trabajo 2018 - 2022

Actas de Acuerdo ECOPETROL – USO de 22 de agosto de 2014 y del 28 de septiembre de 2018.

Para constancia se firma el presente documento en la ciudad de Bogotá D.C., a los veinte (19) días del mes de mayo del año dos mil veintitrés (2023), siendo las 3:00 pm., por quienes en ella intervinieron.

Por ECOPETROL S.A.:

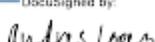
DocuSigned by:

 43544820A8514C7...
JUAN DAVID VELÁSQUEZ P.

DocuSigned by:

 D03DDF6A82A71483...
LEANDRO JURADO PERILLA

DocuSigned by:

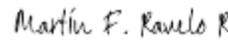
 90831C3E73E421...
FREDY ALEXANDER VIDAL CEPERO

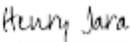
DocuSigned by:

 7E51C79473845A...
ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ

DocuSigned by:

 0472AF3882E0424...
ANDRÉS IVÁN CUÉLLAR M.

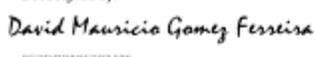
Por la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo – USO -:

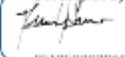
DocuSigned by:

 0948F7CE48C42F...
MARTÍN FERNANDO RAVELO

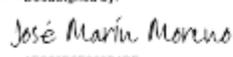
DocuSigned by:

 002C579180C54FA...
HENRY JARA JARA

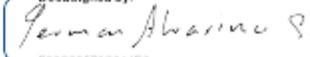
	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

**PROCEDIMIENTO APLICACIÓN MAPA DE CARGOS OPERATIVO PARA CONTRATOS
DE RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ECOPETROL S.A.**

DocuSigned by:

 BF2DC28BF203495
DAVID MAURICIO GÓMEZ

DocuSigned by:

 DF52E0C2D6D4DC
DANIEL ANDRÉS SOSSA

DocuSigned by:

 1EC22051950040E
JOSÉ MARÍN MORENO

DocuSigned by:

 F9C86570C844E8
GERMÁN ALVARINO

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

ANEXO No. 2 ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA DEL 22 DE MAYO DE 2023, SUSCRITA ENTRE ECOPETROL Y LA USO

ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.– USO
**APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

En Bogotá D.C., a los veintidós (22) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023), se reunieron en las instalaciones del Hotel Cosmos 100 de la ciudad de Bogotá D.C., por una parte, en representación de Ecopetrol S.A., los señores **JUAN DAVID VELÁSQUEZ, LEANDRO JURADO PERILLA, FREDY ALEXANDER VIDAL, ANDRÉS IVÁN CUELLAR Y ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ** y, por otra parte, en representación de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo –USO- los señores **MARTIN FERNANDO RAVELO, DAVID MAURICIO GÓMEZ, JOSÉ MARÍN, HENRY JARA, DANIEL SOSSA Y GERMÁN ALVARINO**, con el propósito de suscribir el acta de acuerdo compilatoria que recoge el contenido de las Actas de Acuerdo del 22 de agosto de 2014 y del 28 de septiembre de 2018, con ocasión de la aplicación del Decreto Legislativo 284 de 1957.

CONSIDERACIONES

- I. El Decreto Extraordinario 284 de 1957, adoptado como legislación permanente mediante Ley 141 de 1961, estableció para el sector de la industria del petróleo, un régimen laboral especial a favor de los trabajadores de las empresas contratadas por los industriales del petróleo, en los siguientes términos:

"ART. 1º—Cuando una persona natural o jurídica dedicada a los ramos de exploración, explotación, transporte o refinación de petróleos realice las labores esenciales y propias de su negocio o de su objeto social mediante el empleo de contratistas independientes, los trabajadores de éstos gozarán de los mismos salarios y prestaciones a que tengan derecho los de la empresa beneficiaria, en la respectiva zona de trabajo, de acuerdo con lo establecido en las leyes, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales (...)"

De acuerdo con lo anterior, los contratistas deben aplicar los mismos salarios y prestaciones a los que tienen derecho los trabajadores de la empresa beneficiaria, en la respectiva zona de trabajo, de acuerdo con lo establecido en las leyes, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Por lo expuesto se da aplicación de salarios y prestaciones de la Convención Colectiva de Trabajo de Ecopetrol S.A. a los trabajadores operativos de los contratistas que se dedican a actividades propias de la industria del petróleo.

- II. En desarrollo de lo anterior y, con el propósito de tener un entendimiento común sobre la aplicación de salarios y prestaciones convencionales para los trabajadores vinculados por contratistas independientes en actividades contratadas por Ecopetrol S.A. y, sin perjuicio de la autonomía técnica y directiva que legalmente le compete a los contratistas en su condición de empleadores y, por ende, responsables del cumplimiento de las obligaciones legales derivadas de los contratos de trabajo que celebren para la ejecución de dichas actividades, Ecopetrol S.A. y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), mediante Acta del 22 de agosto de 2014, acordaron:

1. "Precisar el alcance de la aplicación de salarios y prestaciones establecidos en la convención colectiva que, en virtud del Decreto 284 de 1957, Decreto 3164 de 2003 y demás normas reglamentarias; se encuentran a cargo del contratista, en los contratos calificados por ECOPETROL S.A. con régimen salarial y

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

JN

ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.– USO

**APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

prestacional convencional que celebre la Empresa para la ejecución de obras, proyectos y servicios en donde exista mano de obra dedicada a la ejecución de los contratos.

2. *Precisar los aspectos que por su naturaleza no corresponden a salario ni prestación, pero que en razón a consideraciones técnicas y operativas, se ha definido que el contratista independiente aplique a sus trabajadores en los contratos calificados con régimen salarial y prestacional convencional.*

3. *El alcance del presente acuerdo es a personal operativo convencional de los contratos calificados por ECOPETROL S.A. con régimen salarial y prestacional convencional que celebre la Empresa para la ejecución de obras, proyectos y servicios; entendiéndose por personal operativo convencional el trabajador que ocupa un cargo ubicado en los niveles y categorías del escalafón convencional vigente ECOPETROL – USO o el que haga sus veces.*

4. *ECOPETROL incluirá en los términos de referencia de los Procesos de Selección (hoy método de elección) del contratista el presente acuerdo.” (Entre paréntesis fuera de texto)*

- III. Adicional a las actividades enlistadas en el Decreto Legislativo 284 de 1957, reglamentado por el Decreto 2719 de 1993, este último modificado por el Decreto 3164 de 2003; Ecopetrol S.A. y la USO efectuaron una revisión conjunta de las actividades contratadas en las cuales era viable aplicar salarios y prestaciones convencionales, producto de la cual se acordaron ciertas actividades mediante Actas del 22 de agosto de 2014 y 28 de septiembre de 2018.
- IV. Con ocasión de cambios generados en la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2022, revisión de prestaciones, actividades o criterios en su aplicación, se requiere actualizar el contenido de las Actas del 22 de agosto de 2014 y 28 de septiembre de 2018.
- V. Por lo expuesto, a continuación, se realiza la compilación de las actas mencionadas en un solo cuerpo normativo, incluyendo las actualizaciones a que haya lugar sin que se modifique su contenido sustancial:

**A. SALARIOS, PRESTACIONES Y AUXILIOS PARA TRABAJADORES OPERATIVOS
EN CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL**

Mediante Acta de Acuerdo – Aplicación de Régimen Salarial y Prestacional Convencional en Actividades Contratadas, suscrita entre Ecopetrol S.A. y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo – USO, del 22 de agosto de 2014, se acordaron los salarios y prestaciones indicados en el numeral 1 de dicho acuerdo que, de conformidad con lo establecido en los Decretos 284 de 1957 y 3164 de 2003, los contratistas independientes deben reconocer a los trabajadores que durante la ejecución del contrato celebrado con Ecopetrol S.A., hayan sido contratados con dedicación exclusiva; a quienes les aplicará el siguiente capítulo, además de las normas legales que corresponda:

1. Salarios

Los contratistas deben pagar al personal de que trata el presente capítulo y que vincule mediante contrato de trabajo que se genera con ocasión de la ejecución de los contratos

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.- USO

**APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

comerciales calificados con régimen salarial y prestacional convencional, como mínimo, los salarios previstos en el Anexo Mapa de Cargos Operativo para Contratos de Régimen Convencional.

Los valores establecidos para cada uno de los cargos y categorías serán ajustados de conformidad con lo establecido para el incremento salarial en los artículos 120 y 121 de la Convención Colectiva de Trabajo. Para la liquidación y pago de los salarios los cómputos se harán por días calendario. Los valores contenidos en el mapa no pueden ser objeto de pactos de exclusión salarial.

2. Recargo Nocturno

El recargo nocturno convencional se remunerará con un cuarenta por ciento (40%) sobre el valor del trabajo en jornada ordinaria diurna.

Regulación normativa contenida en el artículo 112 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018- 2022.

3. Prestaciones Convencionales

3.1. Prima de vacaciones

Los trabajadores tienen derecho a una prima de vacaciones equivalente a **treinta (30)** días de salario ordinario o básico por vacaciones cumplidas, sin tener en cuenta la época en que se causaron.

Igualmente, debe pagarse proporcionalmente por períodos inferiores a un (1) año a quienes a la terminación de su contrato de trabajo tengan derecho al pago de vacaciones proporcionales al tiempo servido. Esta prima tiene incidencia salarial.

Regulación normativa contenida en el artículo 95 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018- 2022.

3.2. Prima de habitación

Suma fija mensual contenida en el artículo 69 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, la cual debe ser ajustada de conformidad con lo establecido para el incremento de la prima de habitación en el texto convencional.

Debe pagarse por mensualidades vencidas y proporcionalmente al tiempo servido en el respectivo mes. No se deben hacer descuentos a los trabajadores que se encuentren en permiso remunerado, descanso obligatorio, compensatorio, incapacidad o en período de vacaciones.

El suministro de campamentos no exonera del pago de esta prima al contratista. Esta prima tiene incidencia salarial.

Regulación normativa contenida en el artículo 69 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018- 2022.



GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO

CÓDIGO
GAB-G-013

Elaborado
1/09/2023

Versión: 17

ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.– USO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS

3.3. Prima convencional

Consiste en veinticuatro (24) días de salario básico u ordinario el treinta (30) de mayo y veinticuatro (24) días de salario básico u ordinario el treinta (30) de noviembre de cada año.

Esta prima se debe liquidar proporcionalmente al tiempo servido en el semestre respectivo. Esta prima tiene incidencia salarial.

Regulación normativa se encuentra en el artículo 94 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018- 2022.

3.4. Prima de antigüedad

Consiste en un (1) día hábil de descanso por cada año de servicio y podrá ser reconocida en dinero efectivo o en tiempo, a opción del trabajador. A esta prima tendrán derecho aquellos trabajadores con dos (2) o más años de servicio, continuos o discontinuos para la ejecución de un mismo contrato, con el mismo contratista. Se otorgará simultáneamente con las vacaciones que se causen.

Cuando el trabajador escoja la opción del reconocimiento de la prima antigüedad en dinero, se le otorgará un (1) día calendario para disfrutar en tiempo por cada año de antigüedad del trabajador en la ejecución de un mismo contrato, con el mismo contratista, sin que en ningún caso sea superior a seis (6) días. Estos días en tiempo deberán ser tomados en una única oportunidad, sin que se puedan fraccionar, ya sea junto con las vacaciones o en fecha distinta, dentro del término de un (1) año, contado a partir de la fecha de cumplimiento de la antigüedad, en cuyo vencimiento se perderán los días en tiempo. En ningún caso este tiempo podrá compensarse en dinero, es decir siempre deberán ser disfrutados en tiempo.

Cuando el trabajador escoja la opción del reconocimiento de la prima antigüedad en tiempo, estos días no se podrán fraccionar y deberán ser tomados simultáneamente con las vacaciones. Se tendrá un plazo de un (1) año a partir de su causación para hacer uso de la prima de antigüedad en tiempo.

Esta prima tiene incidencia salarial y no habrá derecho a su reconocimiento por fracciones de año.

Regulación normativa se encuentra en el artículo 100 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018- 2022.

3.5. Plan quinquenal

El contratista reconocerá al trabajador una bonificación en dinero, con incidencia salarial, de acuerdo con el siguiente plan, siempre que labore con el mismo contratista y para la ejecución de un mismo contrato con Ecopetrol S.A.:

Años de antigüedad, continuos o discontinuos	Días del salario básico que esté devengando al momento de cumplir dicha antigüedad
5	5
10	10
15	15
20	20



**GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS
POR ECOPETROL**

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
1/09/2023**

Versión: 17

ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A. – USO

**APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

25	25
30	30
35	35
40	40
45	45

Regulación normativa se encuentra en el artículo 100 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2022.

3.6. Prima de monte

Los trabajadores de Cristalinas, Río de Oro, Batería Mansoyá, Caño Sur, Estación de Bellavista, Copey, Santa Rosa, Guamuez, Rubiales, Tumaco, Caño Limón, Toledo, Ayacucho, Porvenir, Vasconia, Retiro, Miraflores, Páramo, Alisales, Orú, Samoré, Banadía, y Herveo, recibirán una prima diaria de monte de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 101 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Cuando sean movilizados desde otro campo o estación y pernocten en esas localidades, recibirán la prima diaria de monte por cada día laborado. Si los trabajadores que ejecutan actividades en los campos ya señalados no son movilizados desde otro campo o estación, el cómputo de la prima se hará por días calendario. Esta prima no tiene incidencia salarial.

Regulación normativa se encuentra en el artículo 101 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018- 2022.

4. Póliza de condiciones régimen convencional

La póliza condiciones régimen convencional tiene por objeto cubrir las prestaciones económicas contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre Ecopetrol S.A. y la USO vigente, en materia de seguridad social integral, que superan lo previsto en la Ley 100 de 1993 y normas complementarias.

El clausulado de la póliza está contenido como anexo de la Guía de aspectos laborales en actividades contratadas por Ecopetrol S.A. (GAB-G-013) o documento que haga sus veces.

5. Otros aspectos

5.1. Aporte Sistema General de Seguridad Social en Salud – Régimen Convencional.

Para los trabajadores que les aplique el Mapa de Cargos Operativo de Régimen Convencional, del porcentaje de cotización legal al trabajador le corresponde asumir sólo el punto treinta y tres por ciento (0.33%) con destino al Fondo de Solidaridad y Garantía en Salud, y al contratista, el restante.

5.2. Alimentación

Subsidio de alimentación para trabajadores que les aplica el Mapa de Cargos Operativo de Régimen Convencional.

W

ATC

ps

ds

[Handwritten mark]

Jamir

[Handwritten signature]

AC

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

**ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A. – USO
APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

El contratista debe suministrar a todos los trabajadores la alimentación en el lugar de ejecución del contrato. En este caso no hay lugar al pago del auxilio de alimentación que se describe a continuación, cuyo valor de referencia es el establecido en la Convención Colectiva de Trabajo. Así debe informarse a los oferentes durante el método de elección para que se incluya dicho costo en la estructuración del ofrecimiento económico.

En los contratos con régimen convencional se privilegia la alimentación en especie para los trabajadores; no obstante, la empresa contratista conforme a las características de ejecución del contrato, puede pactar con sus trabajadores el pago del auxilio de alimentación en dinero, que es diario, a cambio del suministro en especie. Este subsidio no tiene incidencia salarial en ninguno de los dos (2) casos. El suministro en especie y en dinero son excluyentes.

Así mismo, en el evento en que el planeador del contrato o el funcionario de seguimiento de contrato, consideren que no es viable económica u operativamente el suministro de la alimentación, previa justificación, será autorizado por el funcionario competente de Ecopetrol S.A. el reconocimiento en dinero.

A continuación, la tabla a aplicar en casos de reconocimiento de alimentación en dinero:

Auxilio de alimentación	Del 01/01/2023 al 31/12/2023
Todas las áreas excepto Sabana de Torres (Auxilio diario)	\$24.615
Sabana de Torres Trabajadores que residen en Sabana de Torres y San Martín por día efectivamente laborado.	\$40.687

En el evento del subsidio de alimentación diario no hay lugar a descuento durante los dominicales, festivos o descansos compensatorios. Este auxilio diario no se genera durante los periodos de vacaciones, permisos remunerados y no remunerados, incapacidades, ni en los casos en que al trabajador se le paguen viáticos, en razón a que uno de los componentes de éste, es la alimentación.

Por otra parte, se deberá reconocer a los trabajadores de empresas contratistas de la Refinería de Cartagena y del Terminal Marítimo Néstor Pineda (TNP) un subsidio de alimentación por valor diario de **VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS QUINCE PESOS MCTE (\$24.615)**. Este subsidio no tendrá incidencia salarial y deberá reconocerse adicional al suministro en especie. Adicional al subsidio mencionado, para los trabajadores de turno amaneciendo, en caso de que no se suministre la alimentación en especie, se compensará en dinero con la suma de **VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS QUINCE PESOS MCTE (\$24.615)** diarios.

5.3. Transporte

A partir del 1º de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023, para los trabajadores de que trata el presente capítulo y que están ubicados en el Mapa de Cargos Operativo de Régimen Convencional, se les debe pagar una prima de transporte (subsidio de transporte) de **CIENTO TREINTA MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS MCTE (\$130.752)** mensuales.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.– USO

APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS

Este valor se actualizará de conformidad con lo establecido para el incremento de la prima de transporte (subsido de transporte) en el artículo 62 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Quando el contratista suministre transporte a sus trabajadores en especie no debe haber lugar a este pago, es decir, en ningún caso habrá lugar a doble reconocimiento.

La prima (subsido de transporte) y suministro de transporte, según lo establecido en el Capítulo VIII de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2022, no tendrán incidencia salarial para ningún efecto.

5.4. Jornada de trabajo y tiempo suplementario

5.4.1. Reconocimiento Trabajo Suplementario en Turnos de 48 horas semanales y Bonificación por Viaje

Para el personal de turno que labore cuarenta y ocho (48) horas semanales, se le debe reconocer un beneficio salarial, consistente en el reconocimiento de tres (3) horas de sobretiempo diurno o nocturno, dominical o festivo, según el turno en que se labore, para lo cual se reportan 0.5 horas diarias por día laborado, con los recargos que ordena la ley y el texto convencional.

Regulación normativa contenida en el artículo 132 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

NOTA. Según el literal d) del artículo 64 del texto convencional: "d) Los trabajadores de perforación, mecánicos y los de limpieza de pozos que laboran en turnos en sitios fuera del área de El Centro, Casabe y Tibú, pero dentro de la zona, tendrán derecho a la bonificación por viaje equivalente a cincuenta (50) minutos de trabajo extraordinario, diurno o nocturno, según sea el caso, por turnos trabajados, siempre que laboren ocho (8) horas en el sitio de trabajo. La alimentación la tomarán dentro de estas ocho (8) horas".

"g) A los trabajadores de la planta de deshidratación La Cira, plantas de inyección 5 y 2 de La Cira, planta de tratamiento de agua Campo 23 y planta compresora Llanito se les reconocerá una bonificación por viaje equivalente a cincuenta (50) minutos de trabajo extraordinario, según sea el caso".

Regulación normativa contenida en el artículo 64 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

5.4.2. Modalidad de jornada

Los contratistas conforme con las necesidades técnicas, operativas y geográficas de cada área y la naturaleza de la labor contratada, dentro del ámbito de su autonomía y respetando las regulaciones sobre jornada máxima legal, deben establecer si la jornada de trabajo es continua o dividida en dos secciones y definir los horarios de trabajo.

Los criterios que se consideran para el establecimiento de jornada continua en relación con las actividades contratadas en Ecopetrol S.A., que no sean labores ejecutadas en turnos, son:

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.– USO

**APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

- a. Las labores se ejecuten en instalaciones operativas, y;
- b. Los trabajadores consuman la alimentación en lugares dispuestos por el empleador, en cualquiera de las siguientes situaciones:
- Se suministran los alimentos en casinos y/o cafeterías dentro de las instalaciones operativas.
 - Se suministran los alimentos en el sitio de trabajo por disposición del empleador o
 - Se suministran los alimentos en los restaurantes dispuestos, seleccionados o contratados, por el empleador.

También se considera jornada continua, cuando se cumplan las dos (2) premisas siguientes: la actividad contratada se ejecuta en instalaciones operativas y el trabajador permanece en la sede de trabajo en el lapso de descanso para el consumo de alimentos por disposición del empleador, aun cuando el trabajador recibe el subsidio de alimentación en dinero en razón a que no es viable el suministro en especie por consideraciones logísticas u operativas, circunstancia que debe definirse en las especificaciones técnicas del contrato o autorizarse por el funcionario de seguimiento de contrato.

En caso de jornada de trabajo continua debe reconocerse el tiempo de toma de alimentos en la jornada de trabajo diaria y le corresponde al trabajador estar disponible para atender los requerimientos de emergencia de su empleador, en razón a que este lapso es parte de su jornada de trabajo; el trabajador debe tener un tiempo racional para satisfacer su necesidad de alimentación.

Para las actividades contratadas en Ecopetrol S.A. que no sean labores ejecutadas en turno, se considera jornada de trabajo dividida en dos secciones en el día cuando no se cumpla con alguno de los criterios dados para la jornada continua y, por tanto, el contratista debe declarar el horario indicando la interrupción, en cuyo lapso no hay prestación del servicio y en consecuencia no se reconoce dentro de la jornada.

En las áreas operativas, en el evento que la jornada de trabajo se divida en dos secciones en el día, el contratista debe disponer del servicio de transporte para ida y regreso del trabajador en la interrupción a los mismos puntos de encuentro definidos para el ingreso y salida de la jornada.

Ecopetrol S.A. considera instalaciones operativas las refinerías, los campos de producción y las estaciones de transporte de hidrocarburos y los frentes de trabajo en los derechos de vía de los oleoductos y poliductos.

En las sedes administrativas en todos los casos se entiende que hay jornada de trabajo dividida en dos secciones en el día, con los efectos descritos para este tipo de jornada. No obstante, se aclara que en este caso no hay obligación a cargo del contratista de disponer del servicio de transporte en la interrupción.

Son sedes administrativas de Ecopetrol S.A.: Bogotá - Oficinas; ICP; Bucaramanga - Centro de Atención al Personal; Barrancabermeja - Centro de Atención al Personal; Cartagena - Centro de Atención Local; Neiva - Centro de Atención Local; Villavicencio - Centro Atención Local; Yopal - Centro Atención Local; Cúcuta - Centro Atención Local; Cali - Oficinas; Medellín - Centro de Atención al Personal; Pereira - Oficinas; Barranquilla.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

no

**ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.- USO
APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

5.5. Trabajo en descanso obligatorio

A partir del 1 de enero de 2014, el trabajo en días de descanso obligatorio (dominical y/o festivo) se remunera con el 1.75 sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. El valor correspondiente al 1.75 equivale al recargo del 0.75 establecido en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, más el pago ordinario de las horas efectivamente laboradas en estos días. Este valor es adicional al salario básico del día que se encuentra incluido dentro de la remuneración básica mensual.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si labora, al recargo establecido en el párrafo anterior.

El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

El trabajador que labore excepcionalmente el domingo tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, siendo estas dos opciones excluyentes entre sí. El trabajador que labora habitualmente en domingo tiene derecho al descanso compensatorio remunerado equivalente al tiempo laborado, sin perjuicio de la retribución en dinero señalada en párrafos anteriores.

De acuerdo con el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo es necesario dar un aviso sobre el trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

6. Cuota sindical

Ecopetrol S.A. velará porque la empresa contratista realice el descuento de la cuota sindical que, de acuerdo con la ley y los estatutos de cada organización sindical, sus trabajadores deban efectuar en su condición de afiliados a dicho sindicato y la correspondiente entrega de dichos recursos al sindicato respectivo.

7. Catálogo de cargos en actividades contratadas

El acuerdo sobre asimilación del mapa de cargos para personal operativo en contratos de régimen convencional que consta en el Acta de Acuerdo Ecopetrol S.A. - USO del 19 de mayo de 2023, así como su procedimiento, derivado del compromiso contenido en el art. 122 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2022, así como del Acta de Acuerdo del 28 de septiembre de 2018, hacen parte integral de este acuerdo y constituyen un anexo de la presente acta.

Trinidad

[Handwritten signatures and initials]

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

**ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.– USO
APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

8. Mecanismo de verificación Ecopetrol S.A. - USO

Para efectos de revisión de aspectos normativos contenidos en este documento, así como para realizar seguimiento al acuerdo sobre asimilación del Mapa de Cargos Operativo en contratos de régimen convencional y, en general, para verificación de aspectos laborales en contratos que presentan presuntas desviaciones, se establece una comisión bipartita Ecopetrol S.A. – USO, que se reunirá de manera bimestral, conformada por hasta cinco (5) representantes de Ecopetrol S.A. y hasta (5) dirigentes de la USO Nacional.

Ecopetrol S.A. ratifica su compromiso con el cumplimiento de las normas laborales legales y contractuales y, bajo esta premisa, continuará realizando verificaciones a sus contratistas con el objeto de revisar que éstos den estricto cumplimiento a las obligaciones laborales que tienen con sus trabajadores, de conformidad con las disposiciones constitucionales, legales y los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia.

9. Concepto Dedicación Exclusiva

Se presenta cuando los trabajadores de un mismo contratista vinculados mediante contrato de trabajo, por causa o con ocasión de uno o varios contratos con Ecopetrol, ocupan la totalidad de su tiempo laboral en la realización de las actividades para las que fueron contratados.

Para la aplicación de la dedicación exclusiva se requiere que el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:

- i) Que exista un vínculo laboral entre la persona natural y el contratista, subcontratista o proveedor del contratista de Ecopetrol;
- ii) Que preste un servicio personal a favor de un mismo contratista, subcontratista o proveedor del contratista de Ecopetrol, por causa o con ocasión de uno o varios contratos comerciales celebrados con Ecopetrol y,
- iii) Que el trabajador no preste sus servicios personales a favor del contratista para otros clientes diferentes a Ecopetrol, en relación con los contratos comerciales celebrados.

En todo caso, a partir del 1º de enero de 2024, si el trabajador presta servicios por al menos siete (7) días consecutivos a favor del mismo contratista o subcontratista del contratista de Ecopetrol, por causa o con ocasión de uno o varios contratos con Ecopetrol, deberán pagársele proporcionalmente por el tiempo laborado, el referente mínimo salarial, prestaciones y demás emolumentos que correspondan según el régimen salarial aplicable.

B. ACUERDO ACTIVIDADES REMUNERADAS CON RÉGIMEN CONVENCIONAL

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 284 de 1957, Decreto 2719 de 1993 modificado por el 3164 de 2003 y demás normas complementarias y conceptos técnicos asociados a cada actividad, los trabajadores operativos de contratistas que desarrollen las siguientes actividades con dedicación exclusiva, en los términos acabados de indicar, gozarán de salarios prestaciones y otros emolumentos convencionales que se indican más adelante y pactados en la Convención Colectiva de Trabajo Ecopetrol – USO.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.– USO

**APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

1. Actividad Genérica: Construcción y montaje de facilidades de superficie.

Actividades Específicas:

- 1.1. Almacenamiento (Construcción de Tanques): (i) Estaciones de Recolección, y (ii) Estaciones de Bombeo. Incluye el montaje de los equipos que se requieran.
- 1.2. Tratamiento (Construcción y Montaje): (i) Plantas de proceso, (ii) Plantas deshidratadoras, (iii) Plantas de inyección, (iv) Plantas compresoras, y (v) Estaciones de bombeo. Incluye el montaje de los equipos que se requieran.
- 1.3. Líneas de Flujo (Construcción): (i) Tuberías conductoras de hidrocarburos, y (ii) Tuberías conductoras de derivados. Incluye el montaje de los equipos que se requieran.
- 1.4. Trabajo en Cabeza de Pozos: (i) Actividades relacionadas con el montaje del "Arbolito"/Cabezales", (ii) Sistemas de levantamiento. Incluye el montaje de los equipos que se requiera.

2. Actividad Genérica: Mantenimiento de sistemas o unidades para extraer, recolectar, tratar, transportar, almacenar o refinar hidrocarburos.

Actividades Específicas:

- 2.1. Mantenimiento mecánico de sistemas de bombeo o compresión para movimiento de hidrocarburos líquidos o gaseosos; incluye además de la bomba o compresor su sistema motriz (eléctrico, turbina o de combustión interna), acoples, embragues, tuberías y sistemas eléctricos o de instrumentos asociados.
- 2.2. Mantenimiento eléctrico de: centros de control de motores, celdas de media tensión y tableros de maniobra, cuando alimentan sistemas o unidades para extraer, recolectar, tratar, transportar, almacenar o refinar hidrocarburos, incluyendo su cableado hasta el motor eléctrico asociado.
- 2.3. Mantenimiento de instrumentación para monitoreo, protección y control, válvulas de seguridad, válvulas de alivio y parada de emergencia, actuadores electrónicos, sistemas de control automático de proceso (como PLC's, DCS, SCADA u otros), que protejan, monitoreen o controlen sistemas o unidades para extraer, recolectar, tratar, transportar, almacenar o refinar hidrocarburos.
- 2.4. Mantenimiento de tanques y vasijas (separación, tratamiento, intercambio de temperatura y almacenamiento), que manejen hidrocarburos; incluye además sus sistemas eléctricos o de instrumentación asociados y la limpieza de separadores API y piscinas API.
- 2.5. Mantenimiento de: sistemas de tuberías, líneas de producción, líneas de transferencia, líneas de inyección, siempre y cuando manejen hidrocarburos. Mantenimiento de líneas de inyección de agua y vapor para recuperación secundaria. Se incluye la atención de fugas y escapes que no sean consecuencia de atentados o ilícitos.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

**ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.– USO
APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

Incluye los alivios térmicos para el mantenimiento de equipos en parada de planta en unidades de proceso de refinación y petroquímica.

- 2.6. Mantenimiento de sistemas de medición de hidrocarburos.
3. Actividad genérica: Mantenimiento, construcción y montaje de sistemas de generación de servicios industriales.

Actividades específicas:

- 3.1. Mantenimiento, construcción y montaje de los sistemas de generación de vapor y energía eléctrica.
- 3.2. Mantenimiento, construcción y montaje de plantas de tratamiento de agua de calderas y sistemas de enfriamiento.
- 3.3. Mantenimiento, construcción y montaje de los sistemas de compresión y secado de aire de instrumentos.
4. Construcción, montaje o mantenimiento de los sistemas contra incendio que operan en los sistemas o unidades de extracción, recolección, tratamiento, almacenamiento, transporte o refinación de hidrocarburos y sus derivados.
5. Armado y desarmado de andamios para el mantenimiento de equipos en parada de planta y mantenimientos rutinarios a unidades de proceso de refinación y petroquímica.
6. Construcción, actualización o montaje de sistemas de alivio de GLP y gases asociados a teas.
7. Operación de los sistemas contra incendio asociados a sistemas o unidades de extracción, recolección, tratamiento, transporte, almacenamiento o refinación de hidrocarburos y sus derivados.
8. Movimiento de carga o equipos en los trabajos de mantenimiento con parada de planta y rutinario de las refinerías de Ecopetrol S.A.
9. Servicio de descontaminación, mitigación, recuperación o limpieza de aguas y terrenos por derrames de hidrocarburos.
10. Tratamiento de lodos o residuos aceitosos.
11. Operación de equipos pesados para movimiento de cargas en trabajos de reacondicionamiento, workover y wellservice (varilleo) en pozos.
12. Construcción, mejoramiento o actualización de sistemas de transmisión, distribución y alimentación de energía eléctrica de propiedad de Ecopetrol S.A. para las plantas y equipos propios de procesos industriales del petróleo.
13. Actividad genérica: Obras civiles para la operación petrolera.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.- USO

**APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

Actividades específicas:

- 13.1. Movimiento de tierras para adecuación de áreas requeridas para la construcción, ampliación o modificación de facilidades operativas en las estaciones de bombeo, almacenamiento, recolección, transporte y refinación de hidrocarburos.
- 13.2. Construcción, ampliación o modificación de cuartos de control y cuartos para la ubicación de equipos eléctricos o electrónicos dentro de estaciones de bombeo, almacenamiento, recolección, y plantas de refinación de hidrocarburos.
- 13.3. Construcción de obras civiles para facilidades de perforación para exploración o producción tales como: placa de taladro, contrapozo, dique para tanques de combustible, piscinas para lodos, cunetas para recolección de aguas lluvias y aguas aceitosas, explanaciones.
- 13.4. Construcción de vías de acceso a pozos, estaciones de bombeo, almacenamiento, recolección, transporte y plantas de refinación de hidrocarburos.
- 13.5. Construcción de bases para montaje de equipos de proceso tales como equipos estáticos (tanques, hornos, intercambiadores, tambores, sistemas de tubería) y rotativos (bombas, compresores, agitadores), múltiples de tubería, sistemas de medición y filtración, dentro de estaciones de bombeo, almacenamiento, recolección, transporte y refinación de hidrocarburos.
- 13.6. Adecuación de áreas, construcción de anillos de fundición y construcción de diques y obras civiles para la construcción de tanques de almacenamiento de hidrocarburos y de sistemas de contra incendio.
- 13.7. Construcción, modificación, mejoramiento, modernización de sistemas de recolección, manejo y tratamiento de aguas aceitosas, tales como : sistemas de segregación, separadores API, separadores CPI, piscinas de oxidación, plantas de tratamiento de aguas residuales para la operación petrolera.
14. Servicio de apoyo al mantenimiento y operación de los terminales marítimos de Ecopetrol S.A.
15. Las actividades de adecuación de tierras, construcción de vías y locaciones operativas para:
 - 15.1. La construcción, montaje, mantenimiento y reparación de tanques de agua de proceso y contra incendio para transporte, producción, petroquímica y refinación de hidrocarburos, incluidos los de generación de servicios industriales requeridos para refinación;
 - 15.2. La perforación de pozos estratigráficos, exploratorios de petróleo, gas, inyección de agua y captación de agua requeridos para la producción de hidrocarburos.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A. – USO

**APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

16. Actividades de mantenimiento mecánico, eléctrico, de instrumentación y de medición, en equipos rotativos y estáticos de unidades de generación de servicios industriales para la refinación de hidrocarburos y equipos de unidades de petroquímica.
17. Servicios de tratamiento químico, catalizadores, térmico, eléctrico, mecánico, de crudo, gas y agua asociada a crudo para la producción, transporte, petroquímica, y refinación de hidrocarburos. Incluye el tratamiento químico para agua de calderas, recuperadores de calor, sistemas de enfriamiento y de clarificación para la refinación de hidrocarburos.
18. Generación de energía propia para refinерías, pozos y estaciones mediante centros de generación que usan fluidos* de cada campo como gas, crudo, vapor de agua o subproductos originados de su planta de procesos cuyos equipos y operación son directos de Ecopetrol.

*A partir del 22 de mayo de 2023, los contratos que encuadren en lo descrito en este numeral y que para su ejecución utilicen cualquier composición de fluidos del campo, serán calificados con régimen salarial y prestacional convencional.
19. Operar bodegas de materiales que se requieren para la exploración, producción, almacenamiento, perforación, transporte y refinación de hidrocarburos.
20. Servicios de operación de laboratorios para refinación, transporte y producción de hidrocarburos, incluido laboratorios del ICP y las actividades de toma en campo, recepción y generación de muestras que sean parte de la operación de estos laboratorios.
21. Inspección de tubulares en superficie (líneas de flujo y vasijas).
22. Inspección de tubulares de subsuelo (aseguramiento de calidad durante la perforación, terminación y completamiento de pozos).
23. Inspección de equipos estáticos y tubería de unidades propias de la refinación.
24. Registros eléctricos/perfilaje y cañoneo durante la perforación, terminación, completamiento y operaciones de pozos.
25. Operación en facilidades pilotos para probar tecnologías para los procesos de exploración, producción, transporte y refinación, incluido ICP.

DEROGATORIA

Este acuerdo modifica los siguientes documentos que a partir de la fecha quedan sin efectos:

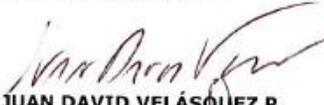
- Acta de Acuerdo del 22 de agosto de 2014 (partes 1 y 2) Ecopetrol - USO
- Acta de Acuerdo del 28 de septiembre de 2018 Ecopetrol – USO.

En constancia, se suscribe la presente Acta por los que en ella intervinieron, en Bogotá D.C., a los veintidós (22) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023), por los representantes de las partes, así:

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

**ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPELROL S.A.– USO
APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS**

Por ECOPELROL S.A.:


JUAN DAVID VELÁSQUEZ P.


LEANDRO JURADO PERILLA


FREDY ALEXANDER VIDAL C.


ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ D.


ANDRÉS IVÁN CUELLAR M.

Por la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO:


MARTÍN FERNANDO RAVELO


DAVID MAURICIO GÓMEZ


HENRY JARA JARA


DANIEL ANDRÉS SOSSA


GERMÁN ALVARINO


JOSÉ MARÍN MORENO

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

PARTE I DEL ANEXO No. 2 PRESTACIONES Y OTROS ASPECTOS DEL RÉGIMEN CONVENCIONAL PARA ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL S.A.

Recargo nocturno

Numeral 2 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

Prima de vacaciones

Numeral 3.1 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

Prima de habitación

Numeral 3.2 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

A partir del 1º de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023, se debe pagar por este concepto la suma de **TRESCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL SETECIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS MCTE (\$335.779)**.

Prima convencional

Numeral 3.3 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

Prima de antigüedad

Numeral 3.4 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

Plan quinquenal

Numeral 3.5 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

Prima de monte

Numeral 3.6 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

A partir del 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023, se debe pagar por este concepto la suma de **SIETE MIL CIENTO CINCUENTA Y SEIS PESOS (\$7.156)**.

Aporte Sistema General de Seguridad Social en Salud

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Numeral 5.1 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

Alimentación

Numeral 5.2 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

A continuación, la tabla a aplicar en casos de reconocimiento de alimentación en dinero:

Auxilio de alimentación	Del 01/01/2023 al 31/12/2023
Todas las áreas excepto Sabana de Torres (Auxilio diario)	\$24.615
Sabana de Torres Trabajadores que residan en Sabana de Torres y San Martin por día efectivamente laborado.	\$40.687
Trabajadores de contratistas de la Refinería de Cartagena y del Terminal Marítimo Néstor Pineda (TNP) Debe reconocerse adicional al suministro en especie (Auxilio diario)	\$24.615

Transporte

Numeral 5.3 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

A partir del 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023, se debe pagar por este concepto la suma de **CIENTO TREINTA MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS MCTE (\$130.752)** mensuales.

Reconocimiento Trabajo Suplementario en Turnos de 48 horas semanales y Bonificación por Viaje

Numeral 5.4.1 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

Modalidad de jornada

Numeral 5.4.2 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

Trabajo en descanso obligatorio

Numeral 5.5 del Anexo No. 2 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

Cuota sindical

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Numeral 6 del Anexo No. 1 Acta de Acuerdo Compilatorio del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPEPETROL y la USO.

PARTE II DEL ANEXO No. 2 PÓLIZA DE CONDICIONES RÉGIMEN CONVENCIONAL

La Póliza de Condiciones Régimen Convencional tiene por objeto cubrir las prestaciones económicas contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre ECOPEPETROL y la Unión Sindical Obrera "USO" vigente, en materia de seguridad social integral, que superan lo previsto en la Ley 100 de 1993 y normas complementarias y el reconocimiento solo operará en el evento en que exista una diferencia entre la convención y la ley.

Esta póliza se exige al contratista obligado a pagar salarios y prestaciones del régimen convencional de ECOPEPETROL, a los trabajadores operativos que les aplique la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A., que sean vinculados mediante contrato de trabajo con dedicación exclusiva al contrato comercial suscrito entre el contratista y ECOPEPETROL.

La afiliación de los trabajadores se debe realizar de acuerdo con el salario señalado en la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A., no obstante, con el fin de asegurar el reconocimiento debido de los amparos al personal beneficiario de la póliza, los contratistas deben reportar oportunamente a la aseguradora todas las novedades de personal que se presenten en la ejecución del contrato, especialmente las relacionadas con novedades de salarios y vinculación o desvinculación de personal.

El siguiente es el texto del clausulado que expedirá la compañía de seguros.

1. Amparos y exclusiones

La compañía de seguros xxx que para todos los efectos del presente contrato se denominará "La Compañía", en consideración a las declaraciones del contratista de Ecopetrol S.A., tomador del seguro, las cuales se incorporan al presente contrato para todos sus efectos, se obliga a pagar hasta la correspondiente suma asegurada para cada amparo, por los siniestros que se configuren de acuerdo con las coberturas aquí otorgadas.

Los amparos establecidos en la carátula de la presente póliza, se otorgan a todos los trabajadores actuales y a los nuevos que se vinculen laboralmente a la contratista de Ecopetrol S.A. y, que se beneficien del régimen salarial y prestacional convencional previsto por ésta última, siempre y cuando tengan dedicación exclusiva al contrato comercial suscrito entre el contratista y Ecopetrol S.A. y hayan sido reportados a la aseguradora dentro de los términos que se estipulan en el clausulado de la presente póliza.

Los amparos de la presente póliza de seguro cubren la diferencia entre las prestaciones que reconoce el Sistema General de Seguridad Social en Colombia y las prestaciones en exceso acordadas en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre Ecopetrol S.A. y la Unión Sindical Obrera "USO" vigente (CCTV), en materia de seguridad social y corresponden a las coberturas contenidas en esta póliza.

2. Amparos

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

- Auxilio por tratamiento ambulatorio fuera de la sede de trabajo. (Art. 36 CCTV).
- Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional. (Art. 38 CCTV).
- Incapacidad temporal por accidente no de trabajo o enfermedad no profesional. (Art. 39 CCTV).
- Incapacidad temporal por accidente ocurrido en vehículos diferentes a los del contratista o contratados por éste. (Art. 83 CCTV parágrafo 2).
- Seguro de vida adicional por hijo menor de 18 años o inválido. (Art.98 CCTV).
- Gastos de entierro. (Art. 103 CCTV).
- Seguro de vida ordinario. (Art. 104 CCTV).
- Seguro adicional contra toda clase de accidentes. (Art.105 CCTV).

3. Definición de Amparos

3.1 Auxilio por tratamiento ambulatorio fuera de la sede de trabajo. (Art. 36 CCTV).

Cuando la EPS no disponga de profesionales, equipos o medios especializados para el diagnóstico y tratamiento de los trabajadores, la misma los remitirá a instituciones o especialistas de su red del servicio de salud. En caso de que dicho servicio deba prestarse en lugar diferente al de su sitio de trabajo, la Compañía suministrará al trabajador los pasajes de ida y regreso, y un auxilio por enfermedad sin incidencia salarial, bajo cualquiera de las dos modalidades siguientes, a opción del trabajador:

- La Compañía se hace cargo del costo del hotel, desayuno y entrega al trabajador una suma equivalente al 15% de un (1) SMLM.
- Entregar al trabajador en dinero el valor de \$ 281.441 (doscientos ochenta y un mil cuatrocientos cuarenta y un pesos) diarios, sin incidencia salarial.

Cuando solo se requiera un día para la prestación del servicio y para el día de regreso a su base, la Compañía concederá \$ 119.613 (ciento diecinueve mil seiscientos trece pesos), sin incidencia salarial.

En los casos de enfermedad de comprobada gravedad durante las vacaciones del trabajador o en su día de descanso y mientras subsista la imposibilidad de retornar a la sede, se otorgará un auxilio médico por tratamiento ambulatorio, sin incidencia salarial, equivalente a un valor de \$ 281.441 (doscientos ochenta y un mil cuatrocientos cuarenta y un pesos) diarios; siempre y cuando la urgencia se suceda en lugar diferente al sitio donde reside el núcleo familiar y se de aviso a la empresa dentro de las 48 horas siguientes a su ocurrencia.

Cuando el personal que labore en Cantagallo y resida en Cantagallo o Puerto Wilches, tenga que desplazarse a Barrancabermeja para citas médicas, exámenes de laboratorio y citas odontológicas, se le reconocerá una suma diaria por valor de \$ 281.441 (doscientos ochenta y un mil cuatrocientos cuarenta y un pesos), sin incidencia salarial, si tiene que pernoctar en Barrancabermeja; si regresa durante el mismo día, se reconocerá la suma de \$ 119.613 (ciento diecinueve mil seiscientos trece pesos), sin incidencia salarial. Además, se reconocerá el valor del pasaje previa presentación del tiquete.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Parágrafo 1.- Las sumas establecidas en el presente artículo, aplicaran a partir del 1° de enero de 2023. A partir del año 2024 y para los años siguientes de vigencia de la convención, a 1° de enero de cada año, esta suma tendrá un incremento del IPC General, acumulado en los últimos 12 meses a 31 de diciembre sobre la suma fija para el año inmediatamente anterior.

Parágrafo 2.- Cuando a juicio de la empresa y/o la compañía existieren dudas respecto del diagnóstico o tratamiento médico del trabajador; este último, podrá ser remitido por la empresa y/o la compañía a un médico o especialista particular; en todo caso, la empresa y/o la compañía deberá agotar todos los procedimientos consagrados en la legislación vigente o acudir a la jurisdicción o autoridad que corresponda. (Artículo 37 de la CCT)

3.2. Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional. (Art. 38 CCTV).

Los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales recibirán, mientras subsista la incapacidad, el pago del 100% del salario básico mensual, debiéndose en todo caso agotar los términos y requisitos del procedimiento de calificación de pérdida de capacidad laboral.

3.3. Incapacidad temporal por accidente no de trabajo o enfermedad no profesional. (Art. 39 CCTV).

En exceso de la protección otorgada por el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), la compañía reconocerá al trabajador asegurado las incapacidades temporales cuyo origen sea por accidente no de trabajo o enfermedad no profesional, es decir por riesgo común, así:

- Del día 1 al 90, el (100%) del salario básico
- Del día 91 al 180, las dos terceras (2/3) partes del salario básico.

Si el trabajador continúa incapacitado, la Compañía le reconocerá un salario mínimo legal mensual vigente máximo hasta el día quinientos cuarenta (540) de incapacidad, siempre que, exista concepto favorable de rehabilitación y en virtud del inicio de las gestiones pertinentes por parte del trabajador ante la administradora de pensiones a la que se encuentre afiliado; si la entidad administradora de pensiones ha postergado el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral. En todo caso, el reconocimiento económico de la incapacidad cesará cuando se le determine al trabajador por parte de las entidades competentes una pérdida de capacidad laboral que da origen al reconocimiento de una pensión de invalidez o haya sido reconocida una pensión de vejez a cargo del Sistema General de Pensiones.

3.4. Seguro de vida adicional por hijo menor de 18 años o inválido (Art. 98 CCTV).

Cuando un trabajador fallezca al servicio de la Empresa, y al momento de su muerte tenga hijos menores de 18 años, inválidos o con discapacidad física o cognitiva, de acuerdo con la valoración con la tabla de pérdida de capacidad laboral respectiva, la Compañía reconocerá un seguro de vida adicional pagadero en la forma que ordena la ley, consistente en cuatro (4) meses de salario ordinario por cada uno de estos hijos.

3.5. Auxilio funerario (Art.103 CCTV)

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

La compañía reconocerá a los beneficiarios los gastos de entierro del trabajador asegurado por un valor equivalente a cuatro (4) salarios básicos del trabajador al momento de su muerte, menos el valor que legalmente reconoce el sistema de seguridad social.

3.6. Seguro de vida ordinario. (Art. 104 CCTV)

En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la compañía pagará a los beneficiarios:

- Por origen común: un (1) mes de salario por cada año de servicios continuos o discontinuos, liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que en ningún caso el valor del seguro sea inferior a doce (12) meses del salario, ni exceda de cincuenta y dos (52) veces el salario mínimo convencional mensual.
- Por origen profesional: si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder en ningún caso, de ciento cuatro (104) veces el salario mínimo convencional mensual.

Parágrafo: para efectos de otorgar la anterior cobertura, el tomador está en la obligación de entregar a la compañía el certificado de aptitud para trabajar y el formato de asegurabilidad diligenciado, por cada trabajador que vaya a ser asegurado. La vigencia de esta cobertura para cada trabajador inicia una vez se haya cumplido con este requisito.

3.7. Incapacidad temporal por accidente ocurrido en vehículos diferentes a los del contratista o contratados por éste. (Art. 83 CCTV Parágrafo 2).

Los trabajadores que sufran accidentes en el trayecto y el tiempo requeridos para entrar al trabajo o regresar del mismo o a su domicilio, y que se transporten en vehículos diferentes a los de la Empresa o contratados por ésta, recibirán el siguiente tratamiento:

Se les pagará la totalidad de su salario por el término de veinte (20) meses, contados a partir de la fecha del accidente; en adelante y mientras subsista la incapacidad recibirá las dos terceras (2/3) partes de su salario hasta por cuatro meses más.

La compañía pagará al tomador el valor del aporte que éste debe hacer a la entidad promotora de servicios de salud (EPS) por el trabajador asegurado hasta por un término de 20 meses contados a partir de la fecha del accidente.

Parágrafo 1: la liquidación de la incapacidad temporal se realizará con fundamento en el salario del mes anterior al inicio de tal incapacidad.

Parágrafo 2: a partir del día 181 las indemnizaciones cubiertas por este amparo se pagarán siempre y cuando el trabajador asegurado no haya sido declarado inválido.

Parágrafo 3: este amparo cubre al trabajador asegurado en las condiciones anteriores, hasta por una (1) hora antes de entrar al trabajo y una (1) hora después de salir del mismo, siempre que no haya ingerido bebidas embriagantes.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

3.8. Seguro adicional contra toda clase de accidentes. (Art 105 CCTV).

Adicionalmente para asegurar a sus trabajadores contra toda clase de accidentes, la Empresa establece un seguro hasta de veinticinco (25) mensualidades del salario básico que cubrirá toda clase de riesgos de acuerdo con las siguientes características:

- Amparo en todo el mundo
- Veinticuatro (24) horas diarias en cualquier lugar laboral, familiar, deportivo o social.
- Cubre viajes marítimos, fluviales, aéreos y terrestres.

Para la procedencia de la cobertura en todo el mundo, el asegurado deberá dar aviso previo a la Compañía del destino de su viaje.

El seguro adicional contra toda clase de accidente comprende:

3.8.1. Amplitud del Amparo

Adicionalmente y no obstante a lo definido en el clausulado de la presente póliza como accidente, accidente de trabajo e invalidez, para efectos de todas las coberturas del artículo 105 de la Convención Colectiva de Trabajo se cubren los accidentes corporales, tanto de origen profesional como de riesgo común, tales como los sufridos por:

- Tentativas de salvamentos de personas o bienes.
- Lastimaduras, quemaduras, cortaduras y pinchazos.
- Descargas eléctricas, incluyendo rayos.
- Mordeduras de animales y casos de rabia.
- Asfixia por inmersión.
- Asfixia por inhalación de gases o vapores.
- Envenenamiento de la sangre por cualquier causa.
- Accidentes en deportes en general, juegos atléticos o de acrobacia.
- Suicidios.
- Intoxicación por cualquier causa.
- Riñas, aunque sean producidas por el mismo trabajador.

3.8.2. Indemnización especial

En caso de que el trabajador muera en cumplimiento de una misión de la empresa y se encuentre a bordo de una nave aérea que por su naturaleza la compañía de seguros no pueda dar el amparo del seguro de vuelo, por ejemplo, aviones de la fuerza aérea de cualquier país, helicópteros o naves particulares, la compañía pagará a los beneficiarios una cantidad igual a la que correspondiere en el caso de un accidente aéreo en una compañía comercial legalmente establecida para estos fines.

Para los efectos anteriores debe interpretarse que el monto de la indemnización que se genere en el caso de un accidente aéreo en una compañía comercial legalmente establecida corresponde a lo dispuesto en el artículo 105 de la CCTV, esto es veinticinco (25) mensualidades del salario básico del trabajador a la fecha de la muerte.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

3.8.3. Muerte accidental (Indemnizaciones-muertes)

Si el trabajador asegurado pierde la vida por causa accidental, la Compañía pagará a los beneficiarios el valor correspondiente a veintidós (22) mensualidades del salario básico.

3.8.4. Muerte violenta por actividad de terceros (Indemnizaciones-muertes)

Adicional a todo lo anterior cuando un trabajador fallezca producto de acciones violentas propiciadas por terceros, y sólo en este caso, los beneficiarios tendrán derecho a recibir veintiséis (26) mensualidades del salario básico convencional que perciba el trabajador al momento de su deceso.

4. Exclusiones aplicables al artículo 105 CCTV

No se ampararán los accidentes que sean consecuencia directa o indirecta de enfermedades tales como epilepsia, apoplejía, hernia, rotura de aneurismas, várices, lesiones a consecuencia de intervenciones quirúrgicas o tratamientos que no hayan sido motivados por el accidente.

Parágrafo. En los casos en que la Empresa no preste el servicio de transporte a sus trabajadores, el Seguro de que habla este artículo será hasta de veinticuatro (24) mensualidades del salario básico de acuerdo con la tabla y modalidad mencionadas en este artículo, cuando el accidente ocurriera en la movilización del trabajador desde su residencia hasta el lugar de su trabajo y viceversa.

5. Cláusulas generales

5.1 Definiciones

- a. Accidente:** Para los efectos de esta póliza se entiende por accidente todo suceso imprevisto, externo, violento, visible, repentino e independiente de la voluntad del trabajador asegurado, que produzca en la integridad física del mismo cualquiera de las pérdidas, lesiones corporales o perturbaciones funcionales indicadas en este seguro, verificables mediante examen médico.
- b. Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

De acuerdo con el artículo 83 de la CCTV también se consideran accidentes de trabajo:

- Los que sufran los trabajadores en el trayecto y el tiempo requeridos para entrar al

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

trabajo o regresar del mismo a su domicilio, siempre que el transporte se lleve a cabo en vehículos de la empresa o contratados por ésta.

- Aquellos que sean causados por vehículos de la empresa o contratados por ésta, a los trabajadores que se encuentran transitando del sitio de partida hacia el trabajo, o de regreso de él a los puntos de partida durante las horas de labor.
- Los accidentes ocurridos dentro de las instalaciones de la empresa, a la entrada y salida del trabajo.

c. Beneficiarios: Por beneficiarios se entenderán los de ley de acuerdo con lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

d. Enfermedad profesional (laboral): Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar el asegurado y que haya sido calificada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

En los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad profesional.

e. Incapacidad permanente parcial: Se considera como incapacitado permanente parcial, al trabajador asegurado que como consecuencia de un accidente presente una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50% de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado. La calificación de la pérdida de capacidad laboral debe hacerse de acuerdo con las normas vigentes.

f. Incapacidad temporal: Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el trabajador asegurado, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

g. Incapacidad total (invalidez): Para todos los efectos de esta póliza se entiende por incapacidad total (invalidez) el estado según el cual, el asegurado hubiere perdido su capacidad laboral en un porcentaje igual o superior al 50%, por causa de un accidente, que se produzca durante la vigencia de la presente póliza. La calificación de la pérdida de capacidad laboral debe hacerse de acuerdo con las normas vigentes.

h. Pérdida de la capacidad laboral: Es la pérdida o disminución de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social que le permiten a una persona desempeñarse en su trabajo habitual.

i. Salarios: Para efectos de la presente póliza se entiende por:

- **Salario (o salario ordinario):** es la remuneración ordinaria, fija o variable, y todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio que preste, de acuerdo con el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, para efectos de la presente póliza, éste es equivalente al salario básico convencional más las prestaciones convencionales con incidencia salarial, que el contratista le

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

reconoce al trabajador.

- **Salario básico:** Es la remuneración fija mensual del trabajador asegurado sin ningún elemento adicional.
 - **Salario mínimo convencional mensual:** Es el que se precisa e indica en el documento que corresponda según aplicare a cargos operativos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
 - **Salario máximo convencional:** es el que se precisa e indica en el documento que corresponda según aplicare a cargos operativos establecidos en la Convención colectiva de trabajo vigente.
- j. Tomador:** Es la persona, natural o jurídica que, obrando por cuenta propia o ajena, traslada los riesgos, para asegurar un número determinado de personas y es el responsable del pago de las primas. Tratándose de la presente póliza el tomador es el contratista.
- k. Trabajador asegurado:** Es la persona que tiene relación laboral formalizada mediante un contrato de trabajo con el contratista tomador del seguro, que está vinculada con contrato de trabajo y dedicación exclusiva a la ejecución del contrato y que se beneficia del régimen salarial y prestacional de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita Ecopetrol-Unión Sindical Obrera "USO"-.

6. Condiciones

6.1. Grupo asegurable

Son asegurables automáticamente los trabajadores vinculados con contrato de trabajo y dedicación exclusiva al contrato suscrito con Ecopetrol S.A., reportados a la compañía de seguros, que se beneficien del régimen salarial y prestacional convencional.

En el caso de que se desee asegurar un trabajador mayor de 69 años, el contratista deberá informarlo a la compañía de manera previa y deberá presentar el certificado de aptitud para laborar de dicho trabajador.

La responsabilidad de la compañía respecto a los empleados ingresados a la póliza con edad superior a 69 años, que no hayan sido reportados a la compañía de manera previa o que no hayan presentado el certificado de aptitud para laborar, se limitará a la devolución de los valores recibidos por concepto de prima.

6.2. Salarios mínimo y máximo asegurables

Mínimo: COP\$ 88.647 salario básico diario.
Máximo: COP\$ 155.377 salario básico diario.

Estos salarios aplican a partir del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.

6.3. Afiliación de los trabajadores al régimen de seguridad social

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Los amparos y valores asegurados establecidos en la carátula de la póliza se otorgan a todos los trabajadores asegurados y cubren la diferencia entre las prestaciones que debe reconocer el régimen general de seguridad social en Colombia y las prestaciones acordadas en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre Ecopetrol S.A. y la Unión Sindical Obrera "USO".

La compañía de seguros no será en ningún momento responsable por el incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador o de las entidades del régimen de seguridad social.

6.4. Inicio de vigencia de la cobertura individual

Los amparos establecidos en la póliza inician vigencia a partir de la fecha de reporte por parte del contratista, siempre que medie un contrato de trabajo entre el contratista y el trabajador y adicionalmente el trabajador se encuentre desempeñando una labor de manera exclusiva para el contrato suscrito con Ecopetrol S.A. Se exceptúa de lo anterior el seguro de vida ordinario (artículo 104 de la CCTV), cuya vigencia inicia una vez que la compañía haya recibido el certificado de aptitud para laborar y el formato de asegurabilidad.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

ANEXO No. 3. TABLA DE SALARIOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN LEGAL Y REFERENTE MÍNIMO SALARIAL PARA CARGO DE LIDERAZGO EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL S.A.

Cargo	Nivel	Salario Básico Diario
Agente Call Center - Agente Call Center Bilingüe	4	\$ 81.731
Almacenista	3	\$ 67.463
Ama de Llaves	1	\$ 50.754
Andamiero	2	\$ 60.073
Aparejador de Grúa / Aparejador de Cargas / Aparejador de equipos de izaje	2	\$ 60.073
Apoyo Central de Seguridad	4	\$ 81.731
Asistente Administrativo	2	\$ 60.073
Asistente logístico de muestras	2	\$ 60.073
Auxiliar de actas	2	\$ 60.073
Auxiliar de Archivo	2	\$ 60.073
Auxiliar de Aseo / Auxiliar de Cafetería	1	\$ 50.754
Auxiliar de Asistencia en Plataforma	1	\$ 50.754
Auxiliar de Centro de Acopio	1	\$ 50.754
Auxiliar de Cocina / Porcionador	1	\$ 50.754
Auxiliar de Correspondencia	2	\$ 60.073
Auxiliar de droguería	1	\$ 50.754
Auxiliar de Enfermería	2	\$ 60.073
Auxiliar de Enfermería Odontológico	2	\$ 60.073
Auxiliar de Fotocopiado	1	\$ 50.754
Auxiliar de inspección de Tubería	2	\$ 60.073
Auxiliar de Inventarios	1	\$ 50.754
Auxiliar de Lavado de Material en Laboratorio	1	\$ 50.754
Auxiliar de Mecánica Automotriz	1	\$ 50.754
Auxiliar de Muestreo	1	\$ 50.754
Ayudante del Fumigador	1	\$ 50.754
Auxiliar Mecánico	4	\$ 81.731
Auxiliar de Tierras	2	\$ 60.073
Auxiliar Obrero	1	\$ 50.754
Auxiliar Operativo	1	\$ 50.754
Ayudante Campamento	1	\$ 50.754

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Ayudante de Cargue y Descargue (Sin experiencia)	2	\$ 60.073
Ayudante de Inspección	2	\$ 60.073
Ayudante Técnico de Electricidad	4	\$ 81.731
Ayudante Técnico de Mecánico	3	\$ 67.463
Ayudante Técnico de Refrigeración	3	\$ 67.463
Ayudante Técnico de Soldadura	4	\$ 81.731
Cadenero	2	\$ 60.073
Camarero	1	\$ 50.754
Capataz de Atención de Emergencias	4	\$ 81.731
Camillero	1	\$ 50.754
Capataz de Zonas Verdes	4	\$ 81.731
Chef / Jefe de Cocina	4	\$ 81.731
Cocinero / Panadero	2	\$ 60.073
Conductor de Ambulancia	2	\$ 60.073
Conductor Cama Alta con Brazo Hidráulico / Extendible / de Cabezote	4	\$ 81.731
Conductor Cama Alta - Baja / Cama baja Especial / Carro macho / tracto camión / Volqueta / Doble Troque	4	\$ 81.731
Conductor de Carga Liviana	2	\$ 60.073
Conductor de Lonchera	1	\$ 50.754
Conductor de Vehículo de Pasajeros / Camioneta	2	\$ 60.073
Contramaestre	5	\$ 101.095
Despachador	4	\$ 81.731
Detonador	2	\$ 60.073
Dibujante Técnico	5	\$ 101.095
Electricista	5	\$ 101.095
Especialista Mecánico	5	\$ 101.095
Especialista de Variadores	5	\$ 101.095
Estilista	1	\$ 50.754
Fumigador	1	\$ 50.754
Gestor de Residuos	2	\$ 60.073
Guadañador	1	\$ 50.754
Inspector de Tubería	3	\$ 67.463
Instrumentista / Técnico Instrumentista	5	\$ 101.095
Jardinero	1	\$ 50.754
Lavandero (a)	1	\$ 50.754

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Lavador de Carros	1	\$ 50.754
Lavalozza	1	\$ 50.754
Maquinista	4	\$ 81.731
Maestro de Obra Civil	5	\$ 101.095
Marinero Fluvial	4	\$ 81.731
Mecánico Automotriz	2	\$ 60.073
Mensajero Motorizado	1	\$ 50.754
Mesero	1	\$ 50.754
Obrero	1	\$ 50.754
Obrero Descontaminación (Por Acto Doloso)	1	\$ 50.754
Obrero de Obra / Auxiliar del Oficial / Ayudante de Obra Civil (interpretación básica de planos y normas técnicas, cálculos matemáticos, conocimientos generales de equipos/máquinas/herramientas de su oficio)	2	\$ 60.073
Obrero preparador de Caldo	1	\$ 50.754
Obrero de Zonas Verdes	1	\$ 50.754
Oficial de Construcción / Albañil	4	\$ 81.731
Oficial de Obra Civil	4	\$ 81.731
Operador Aforador	4	\$ 81.731
Operador Buldócer o Bulldozer	5	\$ 101.095
Operador de alquiler y mantenimiento de bicicletas	1	\$ 50.754
Operador de Cama Baja o Cama Alta	4	\$ 81.731
Operador de Camión con Brazo Hidráulico con Canasta	4	\$ 81.731
Operador de Camión Succión / Camión de Vacío (Carrotanque)	4	\$ 81.731
Operador de Cargador / Cargador 10 Ton	2	\$ 60.073
Operador de Carro Canasta	2	\$ 60.073
Operador de Carro Macho / Operador Montacargas capacidad más de 7 Ton	4	\$ 81.731
Operador de Descargue	2	\$ 60.073
Operador de Enturne y Control de Tráfico de Carrotanques	2	\$ 60.073
Operador de Grúa Telescópica	5	\$ 101.095
Operador Grúa hasta 50 Ton	5	\$ 101.095
Operador Grúa hasta 90 Ton	5	\$ 101.095
Operador Grúa hasta 120 Ton	5	\$ 101.095
Operador de Manlift	2	\$ 60.073
Operador de Maquinaria Pesada (Retroexcavadora, Motoniveladora, Bulldozer, etc.)	5	\$ 101.095

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Operador Montacargas capacidad hasta 7 Ton	2	\$ 60.073
Operador de Pajarita	4	\$ 81.731
Operador de Planta de Tratamiento Agua Potable	2	\$ 60.073
Operador de Tracto Camión	4	\$ 81.731
Operador de Vehículo Pesado para movilización de cargas	4	\$ 81.731
Operador Vehículo Compactador	4	\$ 81.731
Operador de Verificación de cargue y descargue de Carrotanques	4	\$ 81.731
Operador de Vibro Compactador	4	\$ 81.731
Operario Jardinería y Zonas Verdes	1	\$ 50.754
Pailero	5	\$ 101.095
Patiero de Área Industrial	2	\$ 60.073
Piloto	5	\$ 101.095
Piloto de Lancha	5	\$ 101.095
Piloto Náutico	2	\$ 60.073
Plomero	2	\$ 60.073
Pintor	2	\$ 60.073
Pregonero/Voceador	1	\$ 50.754
Recepcionista	1	\$ 50.754
Recorredor de Línea y Rocería	1	\$ 50.754
Regente de Farmacia	4	\$ 81.731
Rescatista	5	\$ 101.095
Señalizador Vial / Paletero	1	\$ 50.754
Soldador / Soldador II	5	\$ 101.095
Técnico Campamento	2	\$ 60.073
Técnico Campamento Integral	3	\$ 67.463
Técnico de Inspección (Vehículos de Cargue y Descargue de Carrotanques / Monitoreo e Inspección de Líneas)	5	\$ 101.095
Técnico de Soporte y Acompañamiento (Primer Empleo - Sin Experiencia)	4	\$ 81.731
Técnico Eléctrico / Técnico Electricista	4	\$ 81.731
Técnico Electromecánico	4	\$ 81.731
Técnico en Diseño Gráfico	4	\$ 81.731
Técnico en Gestión Social	4	\$ 81.731
Técnico en Mantenimiento de Equipos y Sistemas Contra incendio	5	\$ 101.095
Técnico en Publicidad, Comunicaciones y/o Mercadeo	4	\$ 81.731
Técnico en Refrigeración	5	\$ 101.095

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Técnico en Soporte y Atención de Emergencias	5	\$ 101.095
Técnico Instalador	2	\$ 60.073
Técnico Mecánico	4	\$ 81.731
Técnico Operador Central de Seguridad	5	\$ 101.095
Técnico I de Generación Eléctrica	5	\$ 101.095
Técnico II de Generación Eléctrica	4	\$ 81.731
Técnico III de Generación Eléctrica	3	\$ 67.463
Tecnólogo en Atención Pre-Hospitalaria	2	\$ 60.073
Vendedor (Tienda ECOPETROL)	1	\$ 50.754
Verificador de Área / Baquiano	1	\$ 50.754
Vigilancia Móvil	4	\$ 81.731
Vigilante	3	\$ 67.463
Cargos de liderazgo (No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo)	NA	\$ 127.730

Notas:

- i) Los referentes mínimos salariales de los niveles 1, 4 y 5 aplican a partir del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.
- ii) Los referentes mínimos salariales de los niveles 2 y 3 aplican desde el 1 de junio de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023. Los referentes mínimos salariales para los niveles 2 y 3 desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de mayo de 2023, son los que se encuentran en el Anexo No. 2 de la versión 15 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas por Ecopetrol "Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.".
- iii) El referente mínimo salarial para cargos de liderazgo "No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo" aplica desde el 1 de abril de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

ANEXO No. 4. LINEAMIENTOS Y MEJORES PRÁCTICAS SOBRE VINCULACIÓN LABORAL INCLUSIVA

1. Alcance de la vinculación laboral inclusiva

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia señala que, *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado"*. En la legislación colombiana se han previsto mecanismos que promueven la inclusión laboral que, a su vez, propenden por la eliminación de cualquier forma de discriminación en los procesos de selección de personal.

Un Estado Social de Derecho debe irradiar disposiciones para regular sus relaciones con los individuos, con fundamento en la igualdad y la justicia social. Ello implica el desarrollo de garantías para equilibrar las fuerzas existentes en toda relación social. El Estado actual prevé un conjunto de derechos, deberes y beneficios basados en la igualdad para todos. Estos derechos dan lugar a garantizar medios para que la población vulnerable tenga las mismas oportunidades de desarrollar sus potencialidades en todos los ámbitos y desarrollar la esencia de su libertad.

De acuerdo con su Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión, ECOPETROL propende por la inclusión laboral de poblaciones que históricamente han enfrentado barreras de acceso a un empleo formal y decente. Así, ha creado mecanismos que promueven la inclusión entre otros de: i) mujeres; ii) personas mayores de 45 años; iii) jóvenes entre 18 y 28 años; iv) afrodescendientes e indígenas; v) víctimas del conflicto armado; vi) personas con discapacidad; vii) personas sin experiencia laboral; viii) personas de la comunidad LGTBIQ+. Asimismo, considera importante continuar ejecutando actividades encaminadas a procurar una mayor vinculación de mano de obra local.

2. Aspectos para la aplicación de la vinculación laboral inclusiva

A través de estos documentos se pretende mayor vinculación laboral de población de difícil inserción laboral a través de los contratistas, subcontratistas y proveedores de contratistas que ejecutan contratos para ECOPETROL.

Lo anterior con el fin de promover, dentro del marco de nuestro rol y funciones, el aumento de manera gradual año a año de la vinculación de mano de obra de población de difícil inserción laboral, impulsando su inclusión e, incentivando a los proveedores en su compromiso de vinculación laboral inclusiva asociada a la necesidad real del proveedor, en las áreas donde tenga impacto.

Se considera que es necesario hacer una evaluación del comportamiento de los mecanismos para mayor vinculación laboral inclusiva y con miras al 2023 lograr resultados tangibles sobre la implementación de estas medidas.

Medición. A través del reporte de mano de obra con dedicación exclusiva (GAB-F-221) que diligencian los contratistas de ECOPETROL, se capturará la información necesaria para hacer la medición y analizar el impacto de los mecanismos mencionados en este documento respecto de cada uno de los grupos poblacionales de difícil inserción laboral.

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

Criterio de aplicación. Se tendrá en cuenta el compromiso de vinculación laboral inclusiva que se refiera a los trabajadores del contratista con dedicación exclusiva al contrato comercial celebrado entre este y ECOPETROL, en los términos de la "Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas por Ecopetrol" o el documento que haga sus veces.

Con ocasión de la presentación de la oferta por el invitado al método de elección, se entenderá que todas las personas que hagan parte del compromiso de vinculación laboral inclusiva tendrán esta dedicación exclusiva.

Declaración de principios. Se requiere que los proveedores de Ecopetrol adopten en su cultura organizacional prácticas de vinculación laboral inclusiva, que aseguren el desarrollo de estos principios:

1. Abolición de prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
2. Crecimiento y desarrollo personal y laboral del trabajador vinculado a la ejecución de los contratos.
3. Reactivación económica de las regiones.
4. Trabajo en condiciones adecuadas y de igualdad.

Para ello se busca que el proveedor declare de forma expresa su compromiso con prácticas laborales inclusivas.

Mecanismos para lograr la declaración. Compromiso a través de cláusulas que: **i)** incentiven con la asignación de puntajes en un método de elección; **ii)** generen obligación en el proveedor y **iii)** den lugar a reconocerle un "Sello de Excelencia - Proveedor Inclusivo GE" por el cumplimiento de su compromiso.

Asignación de puntajes en métodos de elección. El proveedor debe presentar su compromiso de vinculación laboral inclusiva en el que clara y expresamente identifique la población de difícil inserción laboral que vinculará. Su compromiso de vinculación laboral inclusiva deberá mantenerse mensualmente y por todo el plazo de ejecución del contrato o la parte de éste en la que manifestó mantenerlo.

Su compromiso debe reflejar la realidad del entorno, lo cual debe asegurar a través de la información que a tales efectos tiene el sistema de Servicio Público de Empleo (Ley 1636 de 2013, Decreto 1668 de 2016 y demás disposiciones complementarias).

Obligación del proveedor. En el contrato existen cláusulas que permiten hacer seguimiento al cumplimiento de la obligación de vinculación laboral inclusiva y a su vez afectar la evaluación de desempeño y aplicar el modelo de consecuencias por incumplimiento contractual.

Sello de Excelencia - Proveedor Inclusivo GE. Bajo la aplicación del régimen de derecho privado, con este sello se busca asignar 50 puntos que el proveedor inclusivo puede utilizar en cualquier método de elección de ECOPETROL, dentro del año siguiente a la obtención del Sello de Excelencia - Proveedor Inclusivo GE, siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

i) Mantengan durante el plazo de ejecución de sus contratos el compromiso de vinculación laboral inclusiva presentado en su oferta; **ii)** obtengan una evaluación de desempeño en sus contratos superior a 97 puntos; **iii)** no hayan sido objeto de multas/apremios; **iv)** no tengan anomalías

	GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 1/09/2023	Versión: 17

laborales (calificadas como válidas) durante la ejecución de sus contratos; **v)** hayan dado cumplimiento a sus compromisos en materia de gestión de encadenamientos de bienes y servicios locales y no hayan tenido incidentes atribuibles a su gestión sobre la materia y **vi)** hayan tomado el módulo de formación básico de empleo inclusivo en actividades contratadas por ECOPETROL.

En caso de que el proveedor esté ejecutando más de un contrato de manera simultánea, a efectos de la revisión de los 97 puntos, a la fecha de corte, que corresponderá a la fecha del acta de balance y cierre del contrato en que haya habido compromiso de vinculación laboral inclusiva, todas las evaluaciones de desempeño vigentes deberán tener más de 97 puntos y también deberán reflejar la situación de cumplimiento respecto de los demás presupuestos indicados en el párrafo anterior.

Al momento del balance y cierre del contrato en el que hubo compromiso de vinculación laboral inclusiva deberá definirse por el funcionario de seguimiento de contrato, si un contratista es candidato para el Sello de Excelencia - Proveedor Inclusivo GE y deberá reportarse a la Coordinación de Aseguramiento Laboral Contractual quien, en sesión de trabajo con la Coordinación de Gestión de Proveedores, definirá y formalizará la obtención del sello a efectos de que quede registrado en el sistema de información de ECOPETROL, con la finalidad de que los funcionarios autorizados puedan tenerlo en cuenta en los memorandos internos de análisis de ofertas. Esta sesión de trabajo se llevará a cabo en junio y diciembre de cada año, y allí se tendrán en cuenta las actas de balance y cierre de los contratos candidatos correspondientes a cada uno de esos semestres.

En el evento en que el Sello de Excelencia - Proveedor Inclusivo GE sea asignado a un consorcio o unión temporal, cada una de las personas (naturales o jurídicas) recibirán los 50 puntos. No obstante, si en un nuevo consorcio o unión temporal concurren varias personas que hayan obtenido el sello, no se sumarán los 50 puntos obtenidos por cada una de ellas. En ningún caso este puntaje es acumulable.

Lo indicado en este aparte aplicará desde los años 2021, 2022 y 2023. Para el año 2024 y siguientes los requisitos para otorgar el sello, así como el puntaje a asignar con ocasión de la obtención del sello se incrementarán de forma escalonada de acuerdo con lo que defina ECOPETROL para cada año.

Divulgación. Esta figura se socializará a través del buzón Relacionamiento de Proveedores y en los documentos del método de elección; durante el plazo de ejecución de los contratos, adicionalmente a través del buzón Actualidad Laboral.