	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

### TABLA DE CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>OBJETIVO</b> .....	2
<b>2.</b>	<b>DESARROLLO</b> .....	2
2.1	DERECHOS HUMANOS, ESTÁNDARES LABORALES, DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	2
2.2.	ALCANCE .....	3
2.3.	TÉRMINOS LABORALES RELEVANTES .....	6
2.4.	RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DEL CONTRATO .....	9
<b>2.4.1.</b>	<b>METODOLOGÍA PARA LA CALIFICACIÓN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE UN CONTRATO COMERCIAL</b> .....	12
<b>2.4.2.</b>	<b>METODOLOGÍA PARA HOMOLOGAR CARGOS DE LAS TABLAS SALARIALES</b> .....	13
2.5.	SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS LABORALES .....	14
<b>2.5.1</b>	<b>TRABAJO EN DESCANSO OBLIGATORIO</b> .....	16
<b>2.5.2</b>	<b>GASTOS DE VIAJE</b> .....	17
2.6.	CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL LEGAL .....	18
<b>2.6.1.</b>	<b>AUXILIO DE TRANSPORTE</b> .....	18
<b>2.6.2.</b>	<b>ALIMENTACIÓN</b> .....	18
2.7.	CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL .....	19
<b>3.</b>	<b>CONTINGENCIAS</b> .....	20


**ANEXO ACUERDO ECOPETROL - USO - MAPA DE CARGOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL Y SU PROCEDIMIENTO VERSIÓN 4.**

**ANEXO ACUERDO ECOPETROL - USO - ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA DEL 22 DE MAYO DE 2023, SUSCRITA ENTRE ECOPETROL Y LA USO VERSIÓN 4.**

**PARTE I DEL ANEXO ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA DEL 22 DE MAYO DE 2023, SUSCRITA ENTRE ECOPETROL Y LA USO VERSIÓN 4 - PÓLIZA DE CONDICIONES RÉGIMEN CONVENCIONAL.**

**ANEXO TABLA DE SALARIOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN LEGAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL S.A.**

**ANEXO LINEAMIENTOS Y MEJORES PRÁCTICAS SOBRE VINCULACIÓN LABORAL INCLUSIVA.**

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

## 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 y Pertenencia (en adelante DEIP). Su gestión en la materia está guiada por la Constitución Política, la normativa nacional aplicable, así como por la Guía de Derechos Humanos<sup>1</sup> 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 Inclusión<sup>2</sup>, 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 LGTBIQ+, 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.

<sup>1</sup> GEE-G-035 Guía de Derechos Humanos.

<sup>2</sup> GTH-G-150 Guía de Diversidad, Equidad e Inclusión

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

Bajo el precepto de actuar respetando los DDHH, promoviendo la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia, 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 abastecimiento responsable, gestionando los riesgos asociados 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.

De acuerdo con su Estrategia de Riqueza Humana (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia) ECOPETROL propende por la inclusión laboral de poblaciones diversas 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) Primer empleo (jóvenes entre 18 y 28 años conforme a la Resolución 0448 de 2022 expedida por el Ministerio del Trabajo); iv) personas que se identifican de una etnia (pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y el pueblo Rom gitano); v) víctimas del conflicto armado; vi) personas con discapacidad; vii) personas de la comunidad LGBTIQ+; viii) personas desmovilizadas, reinsertadas y acogidas a procesos de paz. Ver Anexo de Lineamientos y mejores prácticas sobre vinculación laboral inclusiva.

## 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 éstos. Durante la ejecución del contrato el contratista debe cumplir con las obligaciones laborales derivadas de las actualizaciones que ECOPETROL emita sobre la presente guía.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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 aplica cuando ECOPETROL dispone de excepciones puntuales, cartas de adscripción, 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 deberá diligenciar el formato "Certificación Cumplimiento de Perfiles GAB-F-214"; reportar la Mano de Obra y presentar la solicitud de Ratificación de Acreditación de Experiencia y Competencias en Cargos Operativos del Régimen Convencional (cuando aplique) en la plataforma digital de mano de obra o en la herramienta que ECOPETROL disponga, cuando el contratista cuente con trabajadores con dedicación exclusiva.


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 de Ciencia, Tecnología e Innovación a través del buzón [GDIDesvinculaciones@ECOPETROL.com.co](mailto: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.

En relación con la 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.

**Nota:** El tema de cuota sindical fue regulado por la Resolución 3380 del 22 de agosto de 2025 emitida de manera conjunta entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Minas y Energía, así como en el Acta de Acuerdo Extraconvencional del 9 de septiembre de 2025 Ecopetrol-USO, mediante la cual se pactó:

**"PRIMERO:** Las partes acuerdan que las empresas contratistas y subcontratistas de Ecopetrol S.A., que realicen labores remuneradas con salarios y prestaciones del régimen convencional, descontarán del salario de las personas trabajadoras beneficiarias vinculadas mediante contrato individual de trabajo, sean o no sindicalizadas, una suma igual a la cuota ordinaria con que

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

*contribuyen los afiliados a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo – USO, en calidad de sindicato titular del acuerdo colectivo respectivo.*

*Para tal efecto, Ecopetrol S.A. adoptará las medidas necesarias con las empresas contratistas y subcontratistas para asegurar su correcta aplicación.*


**SEGUNDO:** *Ecopetrol S.A. remitirá mensualmente a la Junta Directiva Nacional de la USO, el listado de empresas contratistas y subcontratistas que realicen labores remuneradas con salarios y prestaciones convencionales. Así mismo, las empresas contratistas y subcontratistas deberán remitir a la Junta Directiva Nacional de la USO el listado completo de las personas trabajadoras que se beneficien del régimen salarial y prestacional convencional, especificando su nombre, salario, cargo, si se beneficia o no del mismo régimen convencional.*

*Para tal efecto, Ecopetrol S.A. adoptará las medidas necesarias con las empresas contratistas y subcontratistas para asegurar su correcta aplicación.*

**TERCERO:** *Para efectos de la aplicación de la obligación contenida en el numeral 3º de la Resolución Conjunta 3380 de 2025 por parte de Ecopetrol como contratante, se entenderá que para efectos del listado de contratistas que realicen labores remuneradas con salarios y prestaciones convencionales, se deberán incluir todos aquellos que tengan contratos de régimen salarial y prestacional convencional, ya sea que desarrollen actividades propias de la industria del petróleo en virtud del Decreto 0284 de 1957, el Decreto 2719 de 1993 modificado por el Decreto 3164 de 2003, que realicen labores remuneradas con régimen convencional por acuerdo entre Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo –USO-, establecidas en el Acta de Acuerdo Compilatoria Ecopetrol S.A. – USO del 22 de mayo de 2023.”*

Adicionalmente, el 17 de octubre de 2025, Ecopetrol S.A. y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), emitieron comunicado conjunto poniendo en conocimiento la referida Resolución 3380 de 2025, así como el Acta de Acuerdo Extraconvencional del 9 de septiembre de 2025, las cuales regulan la retención y pago de la cuota sindical por beneficio convencional en la industria del petróleo, indicando que las personas naturales y jurídicas contratistas que realicen en favor de empresas contratantes actividades que se remuneren con salarios y prestaciones obtenidas mediante la negociación colectiva, deberán descontar del salario de los trabajadores beneficiarios de un convenio colectivo o laudo arbitral, independientemente de que estén o no afiliados al sindicato que sea parte en dicho instrumento, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al mismo y trasladar estos recursos a la organización sindical beneficiaria. La cuota sindical se pagará al sindicato o sindicatos que sean titulares del acuerdo colectivo respectivo.

De acuerdo con lo anterior, los contratistas independientes en su condición de verdaderos y únicos empleadores, deberán acatar lo establecido en la Resolución 3380 de 2025 y la mencionada Acta Extraconvencional, realizando el descuento automático de la cuota sindical con destino a la USO Nacional, al personal operativo convencional; es decir, trabajadores que ejecutan labores o actividades en contratos de régimen salarial y prestacional convencional, que ocupan cargos del ANEXO ACUERDO ECOPETROL - USO - MAPA DE CARGOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL Y SU PROCEDIMIENTO VERSIÓN 3. Cabe resaltar que si el trabajador está afiliado a la USO, sólo procede el descuento por tal condición y no uno adicional con ocasión de la aplicación de la Resolución 3380 y el Acta Extraconvencional.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

Para efectos de la aplicación de la obligación contenida en el numeral 3º de la Resolución Conjunta 3380 de 2025 y del Acta de Acuerdo Extraconvencional del 9 de septiembre de 2025 por parte de Ecopetrol como contratante, se entenderá que el listado de contratistas comprende todos aquellos que realicen labores remuneradas con salarios y prestaciones convencionales, ya sea que desarrollen actividades propias de la industria del petróleo en virtud de la ley o por acuerdo entre Ecopetrol y la USO, establecidas en el Acta de Acuerdo Compilatoria Ecopetrol S.A. – USO del 22 de mayo de 2023. Las empresas contratistas y subcontratistas deberán remitir a la Junta Directiva Nacional de la USO el listado completo de las personas trabajadoras que se beneficien del régimen salarial y prestacional convencional, especificando su nombre, salario, cargo, si se beneficia o no de dicho régimen. Cabe resaltar que el pago del 100% de la cuota sindical por beneficio se debe realizar en la cuenta bancaria de la USO Nacional; para el caso de los trabajadores que se encuentran afiliados a la USO, el pago se continuará realizando como se ha venido haciendo, es decir, 50% de la cuota sindical a la cuenta de la USO Nacional y el 50% restante, a la respectiva Subdirectiva.

### 2.3. TÉRMINOS LABORALES 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.

**Cargo de liderazgo:** aquel que ocupa un trabajador que desarrolla actividades No operativas con dedicación exclusiva, que tiene personal a cargo, y debe supervisar, dirigir, coordinar, programar, evaluar, controlar, asignar 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:

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEOTROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

- i) Que exista un vínculo laboral entre la persona natural y el contratista, subcontratista o proveedor del contratista de ECOPEOTROL;
- ii) Que preste un servicio personal a favor de un mismo contratista, subcontratista o proveedor del contratista de ECOPEOTROL, por causa o con ocasión de uno o varios contratos comerciales celebrados con ECOPEOTROL y,
- iii) Que el trabajador no preste sus servicios personales a favor del contratista para otros clientes diferentes a ECOPEOTROL, 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 ECOPEOTROL, por causa o con ocasión de uno o varios contratos con ECOPEOTROL, deberán pagársele proporcionalmente por el tiempo laborado, el referente mínimo salarial, prestaciones y demás emolumentos que correspondan según el régimen salarial aplicable. Se deberá tener en cuenta lo siguiente para efectos de aplicar esta directriz:

- Si el trabajador presta sus servicios personales al menos 7 días consecutivos en el mes calendario (enero, febrero, marzo y así sucesivamente), deberá pagársele proporcionalmente al tiempo laborado con la correspondiente tabla salarial.
- Si se completan los 7 días consecutivos teniendo en cuenta el correspondiente descanso (por ejemplo, turnos 6x1, 5x2 o 4x3), se considera que estos días de descanso pertenecen a la jornada laboral semanal, por lo tanto, se deben reconocer como de dedicación exclusiva.
- En los contratos de servicios por llamado u órdenes de servicio, si un trabajador presta servicios a otros clientes diferentes a ECOPEOTROL, en principio se desvirtúa la exclusividad; sin embargo, si es llamado para realizar la actividad contratada por ECOPEOTROL por mínimo 7 días consecutivos en los términos arriba precisados (incluyendo descansos), se le debe reconocer al trabajador proporcionalmente la dedicación exclusiva y, deberá ser reportado en la plataforma digital de mano de obra o en la herramienta que ECOPEOTROL disponga.
- En caso de que un trabajador preste sus servicios a varios contratos de ECOPEOTROL con el mismo contratista; este último deberá reportarlos en la plataforma digital de mano de obra o en la herramienta que ECOPEOTROL disponga, para cada uno de los contratos en los que ha laborado y diligenciar el porcentaje de dedicación en la columna denominada: "Indique el porcentaje de dedicación al contrato".
- Si se trata de un trabajador de proveedor y tiene dedicación exclusiva, su salario y auxilios (cuando apliquen), se deberán reconocer de conformidad con el régimen salarial y prestacional legal.
- Si ECOPEOTROL no requiere dedicación exclusiva para la ejecución del contrato, como en el caso de los trabajadores del staff o de nómina del contratista destinados para la normal operación o funcionamiento de su empresa o negocio; 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 la Guía Laboral. Los costos que genere esta decisión serán por cuenta exclusiva del contratista.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

- La dedicación exclusiva se presenta en el periodo comprendido entre la firma del acta de inicio y durante la ejecución del objeto contractual, no aplica en la etapa de balance y cierre del contrato comercial.

**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 Anexo Acuerdo ECOPETROL - USO - mapa de cargos operativos del régimen convencional en actividades contratadas por ECOPETROL y su procedimiento versión 3 o del Anexo Tabla de salarios operativos del régimen legal en actividades contratadas por ECOPETROL S.A., respectivamente; salvo los cargos referidos expresamente a personal no operativo. Por lo general 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 2.4 del presente documento. Para todos los efectos se entiende que el régimen salarial y prestacional puede ser convencional, legal o mixto.

**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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

## 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 ECOPEPETROL y tenga dedicación exclusiva a éste, 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 ECOPEPETROL 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 salarial y prestacional convencional, legal o mixto, 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.

En caso de subcontratación, cuando haya sido debidamente autorizada por ECOPEPETROL, 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 actividades<sup>3</sup> 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 ECOPEPETROL 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 ECOPEPETROL, 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 la plataforma digital de mano de obra o en la herramienta que ECOPEPETROL disponga.

<sup>3</sup> 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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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 Acuerdo ECOPETROL - USO - mapa de cargos operativos del régimen convencional en actividades contratadas por ECOPETROL y su procedimiento versión 3 y Anexo Acuerdo ECOPETROL - USO - Acta de Acuerdo compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO versión 3 de esta guía.

Los Decretos 284 de 1957 y 3164 de 2003, compilados en la Ley 1073 de 2015, 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.


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 2026.

<b>Régimen laboral del contrato</b>	<b>Personal</b>	<b>Referente mínimo salarial</b>	<b>Prestaciones</b>
<b>Convencional</b>	Operativo	Anexo Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en	Convencionales (Anexo Acta de Acuerdo)


	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

Régimen laboral del contrato	Personal	Referente mínimo salarial	Prestaciones
		Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y su Procedimiento	Compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO)
	No Operativo	COP\$ 196.325 salario básico diario.	Legales
	Cargos de liderazgo No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo	COP\$ 286.488 salario básico diario.	
	Operativo: Aseo; Alimentación; Control de Tráfico Terrestre (señalizador vial); Gestión Administrativa; Gestión Inmobiliaria; Logística; Transporte de Personal, Bienes/Cosas y Vigilancia	Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.	
<b>Legal</b>	Operativo	Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.	Legales
	No Operativo	COP\$ 122.148 salario básico diario.	
	Cargos de liderazgo No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo	COP\$ 154.331 salario básico diario.	

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.

A partir del 1º de enero de 2026, el referente mínimo salarial de los trabajadores No Operativos vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial convencional, corresponderá a COP\$ 196.325 (salario básico diario). Las prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.

A partir del 1º de enero de 2026, 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\$ 286.488 y sus prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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 y Vigilancia se remunera con los salarios del Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. del presente documento. Lo anterior, debe quedar de manera expresa en el contrato suscrito por ECOPETROL.

Los salarios del personal operativo a los que aplique el "Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.", son los establecidos en dicho documento.

El salario de los trabajadores No Operativos vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial y prestacional legal, corresponderá como mínimo al máximo nivel del Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal (nivel 5); las prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo. A partir del 1º de enero de 2026, 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\$ 154.331 y sus prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.

La aplicación del Anexo Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL y su Procedimiento, y el Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. se da siempre y cuando el personal se encuentre vinculado mediante contrato laboral y tenga dedicación exclusiva para el contrato celebrado con ECOPETROL.


Los valores contenidos en el Anexo Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL y su Procedimiento, y el Anexo Tabla de Salarios Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. 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 Anexo Acta de Acuerdo Compileria del 22 de mayo de 2023 suscrita entre, ECOPETROL y la USO, 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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

de régimen laboral a la autoridad funcional (Coordinación Laboral Contractual - Jefatura Excelencia de Abastecimiento – Dirección Abastecimiento Corporativo) o la que haga sus veces, y para tal efecto se deberá remitir la consulta al buzón: [actualidad.laboral@ecopetrol.com.co](mailto: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 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 Acuerdo ECOPETROL - USO - mapa de cargos operativos del régimen convencional en actividades contratadas por ECOPETROL y su procedimiento versión 3 y en el Anexo Tabla de salarios operativos del régimen legal en actividades contratadas por ECOPETROL S.A. 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 Acuerdo ECOPETROL - USO - mapa de cargos operativos del régimen convencional en actividades contratadas por ECOPETROL y su procedimiento versión 3 y en el Anexo Tabla de salarios operativos del régimen legal en actividades contratadas por ECOPETROL S.A. los cargos requeridos y el referente mínimo salarial correspondiente, los cuales deben ser incluidos en las especificaciones técnicas o el clausulado de obligaciones

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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 acuerdo ECOPETROL - USO - mapa de cargos operativos del régimen convencional en actividades contratadas por ECOPETROL y su procedimiento versión 3 y en el Anexo Tabla de salarios operativos del régimen legal en actividades contratadas por ECOPETROL S.A., 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](mailto: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.


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 Acuerdo ECOPETROL - USO - mapa de cargos operativos del régimen convencional en actividades contratadas por ECOPETROL y su procedimiento versión y en el Anexo Tabla de salarios operativos del régimen legal en actividades contratadas por ECOPETROL S.A. 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.

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

<b>CONCEPTO</b>	<b>NORMATIVA</b>
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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

<b>CONCEPTO</b>	<b>NORMATIVA</b>
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. Ley 2466 de 2025.
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.
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; Ley 2381 de 2024.
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.


	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

CONCEPTO	NORMATIVA
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; Resolución 3380 del 22 de agosto de 2025 del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Minas y Energía; Acta de Acuerdo Extraconvencional suscrita entre la USO y Ecopetrol del 09 de septiembre de 2025
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
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.\*

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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 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.


\* Este aparte se modifica en consonancia con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.

## **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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

## 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 **DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL NOVENTA Y CINCO pesos colombianos (\$249.095)** 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 **DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL NOVENTA Y CINCO pesos colombianos (\$249.095)** mensuales corresponde a la vigencia del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026.

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 **VEINTIOCHO MIL CINCUENTA Y SEIS pesos colombianos (\$28.056)** 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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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 **VEINTIOCHO MIL CINCUENTA Y SEIS pesos colombianos (\$28.056)**, corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2026.

## **2.7. CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL**

Ver Anexo Acuerdo ECOPETROL- USO - acta de acuerdo compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO de este documento.

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 Compilatoria 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 Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y Anexo Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO. El referido Anexo Mapa de cargos 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 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 I del Anexo Acta de acuerdo compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO versión 4 - Póliza de Condiciones Régimen Convencional.

**Nota:** De conformidad con lo establecido en el Acta de Acuerdo Extranconvencional Ecopetrol-USO del 4 de noviembre de 2025, las partes de común acuerdo convinieron modificar la vigencia de la

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

Convención Colectiva de Trabajo, la cual regirá por el término de tres (3) años, a partir del primero (1º) de enero de dos mil veintitrés (2023) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2025. Cabe resaltar que los beneficios económicos pactados en la Convención Colectiva de Trabajo 2023-2026 se mantienen vigentes hasta el 31 de diciembre de 2026, en los mismos términos y condiciones originalmente acordados, sin generar afectación alguna. Las modificaciones que impliquen ajustes en beneficios económicos y sean producto de la negociación colectiva en una nueva convención colectiva de trabajo, serán aplicables a partir del 1º de enero de 2027. Para los demás aspectos, derivados del acuerdo convencional la fecha de aplicación será la convenida entre las partes.

### 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	<p>Actualización del documento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.).</li> <li>- Se adiciona el numeral (3.4.11) sobre Alimentación en el régimen legal.</li> <li>- Se modifica el numeral (3.5.1.) sobre vigencia del régimen convencional, desarrolla la Aplicación de Régimen Convencional en Actividades Contratadas.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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); (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 ECOPETROL - USO del 22 de agosto de 2014.</li> </ul>



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

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO  
DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
26/01/2026**

**Versión: 20**

			<ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- 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.</li></ul> <p>En el numeral (3.11), se enlistan los documentos relacionados, antes desarrollados en el numeral (3.10).</p>
--	--	--	--

**Documento Nuevo**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Cambios</b>
1	07/07/2015	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se actualizan conceptos en el glosario.</li><li>- Se elimina toda la descripción de la normativa de la legislación colombiana y se resumen haciendo referencia a la norma.</li><li>- Se actualiza el auxilio de transporte y de alimentación en el régimen legal.</li><li>- Se eliminan los numerales correspondientes al Cierre y Liquidación de contratos de régimen legal y convencional desde el punto de vista laboral.</li><li>- Se transcribe lo acordado sobre aspectos laborales que aplican para contratos con régimen convencional.</li><li>- Se deroga la "Guía Clausulado Póliza Condiciones Régimen Convencional" ECP-DRL-G-002 con algunos ajustes y su texto se incorpora al presente documento.</li><li>- 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 ECOPETROL – USO para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva.</li><li>- 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.</li><li>- Se incluye la obligación del reporte de mano de obra y el Formato de Reporte de Mano de Obra de Contratistas y Subcontratistas de ECOPETROL GAB-F-221.</li></ul>
2	15/12/2015	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se actualiza el numeral 3.1. Derechos Humanos – Estándares Laborales</li><li>- Se modifican los salarios para trabajadores operativos de régimen legal y se detallan los reajustes para dichos salarios.</li><li>- Se elimina la exigencia de salarios de tablas para trabajadores de proveedores.</li></ul>



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

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO  
DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
26/01/2026**

**Versión: 20**

		<ul style="list-style-type: none"><li>- Se establece la obligación de que las empresas contratistas adopten la normativa sobre el Servicio Público de Empleo.</li><li>- Se crea el Anexo No. 2 de Salarios de Régimen Legal para trabajadores Operativos.</li><li>- Se elimina capítulo de documentos relacionados y la relación de anexos, porque se encuentran incorporados en el cuerpo del documento.</li></ul>
3	12/01/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se incluye el punto 4 del Numeral 3.3. frente a los aumentos salariales para año 2016 para los trabajadores de régimen legal.</li><li>- Se modifican las vigencias de los valores de alimentación y transporte para Régimen Legal (Números 3.4.2.1. y 3.4.2.2.)</li><li>- En el Anexo No. 1 se incorpora el cargo de Aparejador de Carga de Grúa de más de 30 Toneladas.</li><li>- 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.</li></ul>
4	11/07/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se modifica el numeral 2, Glosario.</li><li>- Se ajusta la redacción en los numerales 3.1 y 3.2.</li><li>- 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.</li><li>- 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.</li><li>- Se elimina el numeral 3.7. Servicio Público de Empleo y Contratación de Mano de Obra.</li><li>- Se modifica el Anexo No. 1, actualizando los valores de los salarios básicos diarios.</li><li>- 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.</li></ul>
5	20/02/2017	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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</li><li>- Se actualiza el numeral 3.4.1. en relación con las normas legales aplicables</li><li>- Se actualiza el numeral 3.4.2.1 sobre Auxilio de Transporte</li><li>- Se actualiza el numeral 3.4.2.2 sobre Alimentación</li><li>- Se actualiza el Anexo No. 2 Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL SA</li></ul>
6	12/07/2017	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se incluye el concepto de subcontratación en el glosario</li><li>- Se actualiza el numeral 3.5.3.2. Prima de habitación</li><li>- Se actualiza el numeral 3.5.3.6. Prima de monte</li><li>- Se actualiza el numeral 3.5.5.2. Alimentación</li><li>- Se actualiza el numeral 3.5.5.3. Transporte</li></ul>



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

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO  
DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
26/01/2026**

**Versión: 20**

		<ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- Se actualizan los cargos de los Anexos No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A. y No. 2 Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A.</li></ul>
7	31/01/2018	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se elimina el glosario</li><li>- Se incluye conceptos relevantes numeral 2.2 Alcance</li><li>- 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</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.1 sobre recargo nocturno, Retención en la Fuente y Extranjeros.</li><li>- Se incluye día de la familia Ley 1857/17 numeral 2.4.1 salarios, prestaciones sociales y derechos laborales</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.2.1 sobre Auxilio de Transporte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.2.2 sobre Alimentación</li><li>- Se actualiza el 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.</li></ul>
8	22/10/2018	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se insertan conceptos de acta de acuerdo, ejecución y planeación de contratos, en medida del impacto presupuestal y de ejecución del contrato.</li><li>- Numeral 2.3 Régimen Salarial y Prestacional del Contrato, se incluye párrafo para la identificación de actividades propias del objeto y alcance del contrato.</li><li>- Inclusión de regla para el cálculo del mínimo en salarios de trabajadores No Operativos para régimen convencional.</li><li>- Numeral 2.4.1 Salarios, Prestaciones Sociales Y Derechos Laborales, inclusión Decreto 1273 de 2018, retención y giro de aportes de trabajadores independientes</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte</li><li>- 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.</li><li>- Se ajusta la redacción del numeral 2.5.5.6 Cuota Sindical.</li></ul>
9	21/01/2019	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte</li></ul>



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

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO  
DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
26/01/2026**

**Versión: 20**

		<ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- 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.</li></ul>
10	14/01/2020	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se actualiza el numeral 2.1 derechos humanos - estándares laborales.</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte</li><li>- 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.</li><li>- 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.</li><li>- 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.</li></ul>
11	17/01/2020	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se elimina el cargo conductor/operador de camión grúa en el Anexo 1 y el Anexo 2.</li></ul>
12	25/01/2021	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se actualiza el numeral 2.1 derechos humanos - estándares laborales.</li><li>- Desde el 1 de enero de 2021 y únicamente para el caso de los conductores de los proveedores de los contratistas de ECOPEPETROL, que sean vinculados mediante contrato de trabajo y que tengan dedicación exclusiva al contrato comercial suscrito entre el contratista y ECOPEPETROL, se aplicarán: <b>i)</b> los salarios establecidos en el Anexo 2 de esta guía y <b>ii)</b> los auxilios de alimentación y transporte del régimen legal.</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte</li><li>- 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.</li></ul>



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

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO  
DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
26/01/2026**

**Versión: 20**

		<ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- 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.</li><li>- 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.</li></ul>
13	26/01/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actualización derivada del modelo evolutivo de gestión de contratos.</li><li>- Actualización del numeral 2.1 derechos humanos - estándares laborales.</li><li>- Actualización de la normativa en materia de salarios, prestaciones y derechos laborales.</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte</li><li>- 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.</li><li>- 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.</li><li>- 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.</li><li>- Inclusión de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur como Anexo No. 3 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas.</li><li>- 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.</li><li>- 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.</li></ul>



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

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO  
DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
26/01/2026**

**Versión: 20**

14	30/01/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>– Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte</li><li>– Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación</li><li>– Se actualiza el referente mínimo salarial 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.</li><li>– Se actualizan algunos referentes mínimos salariales del Anexo No. 3. Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur, se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.</li></ul>
15	13/02/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>– 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 ECOPEPETROL S.A.</li><li>– Se actualizan algunos referentes mínimos salariales del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL 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 ECOPEPETROL S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur.</li><li>– Se elimina el Anexo No. 3. Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur.</li><li>– 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.</li><li>– 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.</li></ul>
16	09/06/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>– Eliminación de la obligación de emitir la "Certificación Trimestral de Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Contratistas GAB-F-213".</li><li>– Inclusión del concepto de cargo de liderazgo.</li><li>– Ajuste en el concepto de dedicación exclusiva.</li><li>– 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.</li><li>– Inclusión del Acta de Acuerdo Compilatoria 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.</li><li>– 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.</li></ul>



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

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO  
DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
26/01/2026**

**Versión: 20**

		<ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- 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.</li><li>- Inclusión del deber de ratificar la calificación del régimen salarial y prestacional del contrato comercial cuando no se haya solicitado el concepto laboral.</li><li>- Se actualiza el numeral 2.5.2. Alimentación.</li><li>- 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".</li><li>- 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.</li><li>- 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.</li></ul>
17	01/09/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inclusión del Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A. y su procedimiento, que deroga la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional.</li><li>- 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.</li><li>- 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 ECOPEPETROL S.A. y la USO el 13 de julio de 2023.</li></ul>
18	01/02/2024	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se incluyen aclaraciones al concepto de dedicación exclusiva</li><li>- Se actualizan los referentes mínimos salariales para cargos No Operativos de régimen legal y convencional</li><li>- Se actualizan los referentes mínimos salariales para cargos de liderazgo "No Operativo - Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo" de régimen legal y convencional</li><li>- Se actualiza el numeral 2.6.1 Auxilio de Transporte</li><li>- Se actualiza el numeral 2.6.2 Alimentación</li><li>- Se incluye excepción para cartas de adscripción</li><li>- Se actualiza anexo 1 Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPEPETROL y su Procedimiento</li><li>- Se actualiza anexo 2 Acta de Acuerdo Compileratoria del 22 de Mayo de 2023, Suscrita entre ECOPEPETROL y la USO</li><li>- Se actualiza Parte I del Anexo No. 2 Póliza de Condiciones Régimen Convencional</li></ul>



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


**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO  
DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
26/01/2026**

**Versión: 20**

		<ul style="list-style-type: none"><li>– Se actualizan los referentes mínimos salariales del Anexo No. 3. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A.</li></ul>
19	20/01/2025	<ul style="list-style-type: none"><li>– Dando cumplimiento a los lineamientos del Sistema de Gestión integral (SGI), se separan los anexos del documento, conservando el mismo número de código de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas por ECOPEPETROL.</li><li>– Se eliminan los formatos “GAB-F-221” y “GAB-F-325” por implementación de la plataforma digital de mano de obra.</li><li>– Se elimina la referencia a la posibilidad de los pagos constitutivos o no de salarios que pueden pactar los contratistas con sus trabajadores.</li><li>– Se incluye la referencia a la Ley 2381 de 2024 (Reforma Pensional) en la normativa de seguridad social en pensiones.</li><li>– Se incluye en el numeral 2.1 y Anexo Lineamientos y mejores prácticas sobre vinculación laboral inclusiva, la población de personas desmovilizadas, reinsertadas y acogidas a procesos de paz, para vinculación laboral inclusiva en actividades contratadas, de acuerdo con la Estrategia de Riqueza Humana de ECOPEPETROL.</li><li>– Se suprime el sello de excelencia de proveedor inclusivo en el Anexo Lineamientos y mejores prácticas sobre vinculación laboral inclusiva.</li><li>– Se actualizan los referentes mínimos salariales para cargos No Operativos de régimen legal y convencional, al igual que los valores correspondientes a Auxilio de Transporte y Alimentación (numerales 2.6.1 y 2.6.2).</li><li>– Se actualiza el Anexo Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPEPETROL y su Procedimiento, con los referentes mínimos salariales aplicables desde el 01/01/25 para trabajadores operativos del régimen convencional, e incluyendo las homologaciones de los cargos: Operador de spooler, Técnico / auxiliar de campo, Técnico especialista en servicios de equipos de fondo y de superficie.</li><li>– Se actualizan los referentes mínimos salariales del Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPEPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados (escoltas y operador de radar).</li><li>– Se actualiza anexo Acta de Acuerdo Compileria del 22 de mayo de 2023, Suscrita entre Ecopetrol y la USO, con los valores vigentes de la prima de habitación, prima de monte, alimentación, transporte y prestaciones convencionales.</li><li>– Se actualiza Parte I del Anexo Acta de acuerdo compileria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPEPETROL y la USO versión 3 - Póliza de Condiciones Régimen Convencional (actualización de valores).</li></ul>
20	26/01/2026	<ul style="list-style-type: none"><li>– En el numeral 2.2 Alcance, se incluye la referencia a la Resolución 3380 de 2025 del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Minas y Energía, así como el Acta de Acuerdo Extraconvencional Ecopetrol-USO del 9 de septiembre de 2025 y el comunicado conjunto del 17 de octubre de 2025 Ecopetrol-USO sobre cuota sindical.</li></ul>


	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>	
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>	
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se actualizan los referentes mínimos salariales para cargos No Operativos de régimen legal y convencional.</li> <li>- Se actualizan los referentes mínimos salariales para cargos de liderazgo "No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo" de régimen legal y convencional.</li> <li>- Se actualiza el numeral 2.6.1 Auxilio de Transporte.</li> <li>- Se actualiza el numeral 2.6.2 Alimentación.</li> <li>- Se actualiza anexo Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL y su Procedimiento.</li> <li>- Se actualiza anexo Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, Suscrita entre ECOPETROL y la USO.</li> <li>- Se actualiza Parte I del Anexo Póliza de Condiciones Régimen Convencional.</li> <li>- Se actualizan los referentes mínimos salariales del Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.</li> <li>- Se actualiza el grupo poblacional diverso correspondiente a personas con primer empleo, conforme a la Resolución 0448 de 2022 expedida por el Ministerio del Trabajo.</li> <li>- Se incluye nota en el numeral 2.5.1 para armonizar la modificación de aparte que regula el recargo dominical en consonancia con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.</li> <li>- Se incluye nota general aclaratoria sobre lo establecido en el Acta de Acuerdo Extraconvencional Ecopetrol-USO del 4 de noviembre de 2025, en relación con la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo así como de los beneficios económicos pactados en la Convención Colectiva de Trabajo 2023-2026.</li> </ul>
--	--	--

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


**Autor:** Clara Eugenia Castañeda Manzano  
**Buzón:** [clara.castaneda@ecopetrol.com.co](mailto:clara.castaneda@ecopetrol.com.co)  
**Dependencia:** Jefatura Excelencia de Abastecimiento – Dirección Abastecimiento Corporativo

<b>Revisado electrónicamente por:</b>	<b>Aprobado electrónicamente por:</b>
<p><b>JAIME HUMBERTO RAMIREZ</b>  Cédula de Ciudadanía No. 79.566.708  Coordinador Laboral Contractual (e)</p>	<p><b>CAROLINA BAGÉS MESA</b>  Cédula de Ciudadanía No. 52.697.400  Jefe Excelencia de Abastecimiento</p>

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>	
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>	
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>


*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.*


	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

**ANEXO MAPA DE CARGOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL Y SU PROCEDIMIENTO VERSIÓN 4.**


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) \$ 221.726								
		Empírico 12,4 años Técnico 10,4 años		Mantenedor Mayor B \$ 207.679								
		Empírico 11,1 años Técnico 9,1 años		Mantenedor Mayor C \$ 196.325								
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) \$ 185.594	D9: Refractarista - lanzador	Refractarista - lanzador \$ 185.594							
			Mantenedor Menor B \$ 180.523									
11	D9	Empírico 8,5 años Técnico 6,5 años	D9: Doblador, Liniero C6: Técnico (Eléctrico, Instrumentista, Mecánico)	Mantenedor Menor C \$ 175.453	Trazador	Trazador \$ 175.453	D7: Andamiero	Andamiero A (Competencia certificador) \$ 175.453	Operador de Mantenimiento Básico de Cabezales en Pozo I (D7) 163.555	Capataz de cuadrilla producción \$ 154.612		
		D8		Empírico 7,2 años Técnico 5,2 años		D7: Refractarista		Refractarista A \$ 163.555				Andamiero B \$ 163.555
		D7		Empírico 5,9 años Técnico 3,9 años				Refractarista B \$ 154.612				Andamiero C \$ 154.612
		C6		Empírico 4,6 años Técnico 2,6 años	C6: Técnico de Mantenimiento de Facilidades - C6, Mantenedor Herramientas de Subsuelo	Ayudante Técnico A \$ 145.028		C5: Aislador térmico				Aislador A (Competencia) \$ 149.820
C5	Empírico 3,3 años Técnico 1,3 años	C5: Esmerilador - C5/ Técnico de Mantenimiento - C5	Ayudante Técnico B \$ 138.116		Aislador B \$ 145.028			C5: Pintor industrial \$ 138.116				
B4	Empírico 2 años Técnico 0 años	B4: Ayudante Técnico (Albañilería, Electricidad, instrumentación, Mecánica, Pailería, Soldadura, tubería) / Biselador / Operador de Equipos de Centrifugación / Aceiteros (perforación), Ayudante técnico taller de bombas de subsuelo	Ayudante Técnico C \$ 131.532		Aislador C \$ 138.116	Ayudante alivios térmicos 131.532		B4: Ayudante de Pintura \$ 131.532				

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>


SUBSUELO											
RIG				RIGLESS			TRANSVERSAL				
12	Empírico 15 años Técnico 13 años	E11: Maquinista (Incluye Operador de Push By)	Operador mayor A (Competencia) Perforación \$ 232.546	Operador mayor A (Competencia) Workover \$ 221.726	Operador mayor B Perforación \$ 221.726						
	Empírico 13,7 años Técnico 11,7 años		Operador mayor A (Competencia) Well service \$ 214.702							Operador mayor B Workover \$ 214.702	Operador mayor C Perforación \$ 207.679
	Empírico 12,4 años Técnico 10,4 años		Operador mayor B Well service \$ 207.679							Operador mayor C Workover \$ 202.002	
	Empírico 11,1 años Técnico 9,1 años		Operador mayor C Well service \$ 196.325								
	E10	Empírico 9,8 años Técnico 7,8 años		Operador menor A Perforación \$ 185.594	Operador menor B Perforación \$ 185.594	Operador menor A (Competencia) - Ríglless \$ 196.325				Técnico especialista en servicios de equipos de fondo y de superficie (Electrosurgibles) \$ 196.325	
	D9	Empírico 8,5 años Técnico 6,5 años	D6: Encusador	Operador menor A Well service \$ 175.453	Operador menor B Perforación \$ 175.453	Operador menor B - Ríglless \$ 185.594					
	D8	Empírico 7,2 años Técnico 5,2 años		Operador menor B Well service \$ 163.555	Operador menor B Workover \$ 169.504	Operador menor C Ríglless \$ 175.453					
	D7	Empírico 5,9 años Técnico 3,9 años			Operador menor C Perforación \$ 154.612						
	11	Empírico 4,6 años Técnico 2,6 años	C6: Cuñero (Incluye Auxiliar de Push By)	Operador menor C Well service \$ 145.028	Operador menor C Workover \$ 149.820	Operador menor D Perforación \$ 145.028	Operador menor D - Ríglless \$ 145.028				Técnico en Operación y Monitoreo de Inyección Polímeros \$ 145.028
		Empírico 3,3 años Técnico 1,3 años		Operador menor D Well service \$ 138.116	Operador menor D Workover \$ 141.572	Operador de Herramienta Casing Running Tool (CRT) \$ 145.028					
B4		Empírico 2 años Técnico 0 años									
B3		Empírico 1 año	A3: Ayudante de patio de reacondicionamiento de pozos A2: Patintero más de 1 de experiencia A1: Patintero / ayudante taladro	Patintero/ayudante taladro \$ 125.266							
A2	Empírico 0 años	Patintero/ayudante taladro sin experiencia \$ 117.609									

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>


OPERACIÓN DE PLANTAS										PUERTOS			
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 \$ 221.726									
		Empírico 12,4 años Técnico 10,4 años		Operador mayor B (Competencia) \$ 207.679									
	E11	Empírico 11,1 años Técnico 9,1 años		Operador mayor C \$ 196.325							D9: Analista de Hidrocarburos y Agua	Analista laboratorio A \$ 196.325	Patrón de embarcación / Mecánico propulsión (Embarcaciones mayores) \$ 196.325
	E10	Empírico 9,8 años Técnico 7,8 años		Operador mayor D \$ 185.594	D9: Operador Sistemas contraincendio	Operador contraincendio A \$ 185.594	D9 Técnico en tratamientos químicos (> 1 año)  (Técnico de aguas C5)	Operador de tratamientos químicos A \$ 185.594	Operador de tratamientos químicos B \$ 175.453	Analista laboratorio B \$ 185.594			
D9	Empírico 8,5 años Técnico 6,5 años	Operador mayor E \$ 175.453	Operador contraincendio B \$ 175.453	Operador remoto de pozos 175.453									Buzo industrial \$ 175.453
11	D8	Empírico 7,2 años Técnico 5,2 años	C6: Operador de planta, Técnico Operador - operador de planta menor	Operador menor A (Competencia) \$ 163.555	Recorredor de Pozos  Se unifica cargo: Bombero de pozo (C6), Recorredor de Pozos (C5), Recorredor de derechos de vía (C5)	Recorredor A (Competencia) \$ 163.555							
		Empírico 5,9 años Técnico 3,9 años		Operador menor B \$ 159.083		Recorredor B \$ 154.612						Técnico operativo de embarcaciones \$ 154.612	
	D7	Empírico 5,9 años Técnico 3,9 años		Operador menor C \$ 154.612		Recorredor C \$ 145.028							
	C6	Empírico 4,6 años Técnico 2,6 años	B4: Operador Facilidades de Superficie, Operador de Calderas	Operador menor D \$ 145.028		Recorredor D \$ 138.116	Toma muestras (B3)/ Técnico químico	Auxiliar tratamiento / laboratorio A \$ 138.116	Auxiliar tratamiento / laboratorio B \$ 131.532				
	C5	Empírico 3,3 años Técnico 1,3 años											
	B4	Empírico 2 años Técnico 0 años								B3: Marinero	Marinero A \$ 134.823	Marinero B \$ 131.532	Patrón de Bote / Motorista Costanero A \$ 141.572 Patrón de Bote / Motorista Costanero B \$ 138.116
B3	Empírico 1,5 años										A2: Lancharo \$ 125.266		
A	A2	Empírico 1 año	Operador de planta en entrenamiento A2: con 1 año de experiencia A1: sin experiencia	Operador en entrenamiento A \$ 117.609								A1: Ayudante de Lancharo \$ 117.609	
	A1	Empírico 0 años		Operador en entrenamiento B \$ 112.009									

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

		SÍSMICA		SERVICIO TÉCNICO DE APOYO A LA OPERACIÓN					
				LOGÍSTICA		CONSTRUCCIÓN		TRANSPORTE	
12	E11	Empírico 11,1 años Técnico 9,1 años							
	E10	Empírico 9,8 años Técnico 7,8 años							
11	D9	Empírico 8,5 años Técnico 6,5 años		Técnico funcional	Técnico bodegas \$ 175.453	Operador de chorro de alta presión (25.000 libras)	Operador construcción \$ 175.453		
	D8	Empírico 7,2 años Técnico 5,2 años						D8: Operador de tracto camión cama baja o cama alta/ Operador de tractomula	Operador transporte A \$ 163.555
	D7	Empírico 5,9 años Técnico 3,9 años		(D7: Auxiliar de Materiales I C5: Almacenista	Auxiliar de bodega A \$ 154.612	D7: Maestro de Obra Civil	Maestro construcción \$ 154.612	D7: Operador de camión de vacío	Operador transporte B \$ 154.612
	C6	Empírico 4,6 años Técnico 2,6 años				C6: Oficial de obra civil / Operador de finisher	Oficial construcción A \$ 145.028	C6: Conductor de volquetas y camiones/ Conductor vehículo de más de 3 Ton	Conductor transporte \$ 145.028
	C5	Empírico 3,3 años Técnico 1,3 años	C5: Supervisor (Oficial) de Casablanca -Sísmica, Supervisor de Taladro - Sísmica, Datain, Coordinador de Explosivos, Mecánico de línea oficial, Capataz de Topotrocha  B4: Radio Operador	Oficial sísmica \$ 138.116			C5: Albañil/ Plomero, Controlador de maquinaria obra civil	Oficial construcción B \$ 138.116	
	B4	Empírico 2 años Técnico 0 años	B4: Capataz de Casablanca, Capataz de Taladro - Sísmica, Disparador, Cargapozo, Chequeador de Línea, Reparables Sísmica, Portaprisma, Cadenero, Chequeapozo, Capataz de Restauración, Capataz de Harvesting/Colector de datos, Auxiliar Parámetros Ambientales  B3: Navegante - Sísmica	Capataz sísmica \$ 131.532	(B4: Auxiliar de Materiales II B3: Auxiliar de materiales o bodeguero)	Auxiliar de bodega B \$ 131.532	B4: Carpintero/ Ayudante de Obra Civil / Operador de chorro de baja presión (5.000 libras)	Ayudante construcción A \$ 131.532	
A	B3	Empírico 1,5 años	B3: Compresorista - Sísmica, Mochilero, Tanqueador, Campamentero - Sísmica	Ayudante sísmica A \$ 125.266		Operadores herramientas mecanizadas menores (A2: motosierra, tolva, rana, martillo, chapola, planta eléctrica, motobomba, hidrolavadora, electrobomba, B3: bomba neumática, entre otros)	Ayudante construcción B \$ 125.266		
	A2	Empírico 1 año	A2: Perforador - Sísmica, Ayudante del Disparador, Ayudante campamento, Ayudante de reparables - obrero >1 Año de experiencia	Ayudante sísmica B \$ 117.609				A2: Ayudante de Camión de Vacío / Operador de transporte de herramientas y maquinarias menores para apoyo logístico de la operación	Ayudante transporte \$ 117.609
	A1	Empírico 0 años	A1: Ayudante de reparables	Ayudante sísmica C \$ 112.009					

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

SERVICIO TÉCNICO DE APOYO A LA OPERACIÓN								
		OPERACIÓN MOVIMIENTO DE TIERRA		LEVANTAMIENTO MECÁNICO DE CARGAS		TRANSVERSAL		
<b>12</b>	<b>E11</b>	Empírico 11,1 años Técnico 9,1 años		<b>Operador de Grúa mayor de 100 toneladas</b>	Operador levntamiento de cargas A \$ 207.679	E11: Técnico 1A de Inspección / Técnico comisionamiento 1A  Técnico transversal A \$ 196.325		
	<b>E10</b>	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 \$ 185.594	Operador Grúa 30 a 100 Toneladas  (Se unifica: Operador Grúa de Hasta 70 Toneladas E10 y Operador Grúa Mayor de 70 Toneladas E11)			Operador levntamiento de cargas B \$ 196.325
	<b>D9</b>	Empírico 8,5 años Técnico 6,5 años	D9: Operador de Piloteadora	Operación movimiento de tierra B \$ 175.453	D9: Operador / Conductor Tractomula con Brazo Articulado/ Operador Grúa de Hasta 30 Toneladas / Operador Sideboom	Operador levntamiento de cargas C \$ 175.453	D9: Técnico 1 de Inspección/ Técnico comisionamiento 1	Técnico transversal B \$ 175.453
<b>11</b>	<b>D8</b>	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 \$ 163.555	D8: Operador de montacarga / Operador plataforma de elevación de personal (antes Operador ManLift Bobcat)	Operador levntamiento de cargas D \$ 163.555		
	<b>D7</b>	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 \$ 154.612	D7: Operador de carro macho  Aparejador de carga grúa D7: más de 30 ton. Aparejador mecánico B4: hasta 30 ton.	Operador levntamiento de cargas E \$ 154.612		
	<b>C6</b>	Empírico 4,6 años Técnico 2,6 años	C6: Operador de Hormiguera	Operación movimiento de tierra E \$ 145.028	C6: Operador Vacuum Lift	Operador levntamiento de cargas F \$ 145.028	C6: Técnico de Inspección, Operador de Cargue y Descargue de Carrotaques (Operador de planta)	Técnico transversal C \$ 145.028
	<b>C5</b>	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 \$ 138.116
	<b>B4</b>	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 \$ 131.532
<b>A</b>	<b>B3</b>	Empírico 1,5 años					B3: Técnico Ambiental/ Socorrista - Conductor de Ambulancia	Auxiliar transversal C \$ 125.266
	<b>A2</b>	Empírico 1 año					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 \$ 117.609
	<b>A1</b>	Empírico 0 años					A1: Obrero, Funcionario de apoyo a la operación	Obrero B \$ 112.009


	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

**Experiencia para crecimiento aplicable a cargos que se encuentran en niveles intermedios respecto de los cargos equivalentes en la tabla anterior:**

Familia	Subfamilia	Equivalencia cargo anterior	Nivel actual	Experiencia para crecimiento	Cargo y categoría
METALMECÁNICA	NA	D9: 1: Oficial (Pailería, electricidad, mecánica, soldadura, tubero, e instrumentista, Electromecánico, Operador Pipe Welder) / Alineador – Tubero, Mecánico de Campo, Soldador de Revestimiento  D7: Doblador, Liniero  C6: Técnico (Eléctrico, Instrumentista, Mecánico)	12	Empírico 9 años Técnico 7 años	Mantenedor Menor B \$ 180.523
SUBSUELO	Rig	E11: Maquinista (incluye Operador de Flush By)	12	Empírico 12,11 años Técnico 10,11 años	Operador mayor B Workover \$ 214.702
				Empírico 11,8 años Técnico 9,8 años	Operador mayor C Workover \$ 202.002
		D8: Encuellador	12	Empírico 9 años Técnico 7 años	Operador menor A Workover \$ 180.523
			11	Empírico 7,9 años Técnico 5,9 años	Operador menor B Workover \$ 169.504
		C5: Cuñero (incluye Auxiliar de Flush By)	11	Empírico 5,1 años Técnico 3,1 años	Operador menor C Workover \$ 149.820
Empírico 3,10 años Técnico 1,10 años	Operador menor D Workover \$ 141.572				
OPERACIÓN DE PLANTAS	Plantas	C6: Operador de planta, Técnico Operador - operador de planta menor  B4: Operador Facilidades de Superficie, Operador de Calderas	11	Empírico 6,4 años Técnico 4,4 años	Operador menor B \$ 159.083
PUERTOS	NA	B4: Patrón de Bote / Motorista Costanero	11	Empírico 3,10 años Técnico 1,10 años	Patrón de Bote / Motorista Costanero A \$ 141.572
		B3: Marinero		Empírico 2,7 años Técnico 0,7 años	Marinero A \$ 134.823


**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).

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

## RELACIÓN DE VERSIONES

Versión	Fecha	Cambios
1	22/05/2023	- No aplica
2	01/02/2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se actualizan los referentes mínimos salariales aplicables desde el 01/01/24 para trabajadores operativos del régimen convencional.</li> <li>- Se incluye experiencia para crecimiento aplicable a cargos que se encuentran en niveles intermedios.</li> <li>- Se homologan los siguientes cargos: ayudante alivios térmicos, aliviador térmico, operador remoto de pozos y técnico operativo de embarcaciones.</li> </ul>
3	17/01/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se actualizan los referentes mínimos salariales aplicables desde el 01/01/25 para trabajadores operativos del régimen convencional.</li> <li>- Se homologan los siguientes cargos: Operador de spooler, Técnico / auxiliar de campo, Técnico especialista en servicios de equipos de fondo y de superficie.</li> </ul>
4	26/01/2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se actualizan los referentes mínimos salariales aplicables desde el 01/01/26 para trabajadores operativos del régimen convencional.</li> <li>- Se homologan los siguientes cargos: Operador de Herramienta Casing Running Tool (CRT).</li> </ul>

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

## **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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

**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 o que guarden relación con la especialidad aún perteneciendo a otra familia del mapa de cargos.

Para efectos de desempeñar un determinado cargo, la experiencia establecida en el mapa de cargos es orientativa, no reemplaza lo establecido en el contrato comercial (especificaciones técnicas, documentos de uso interno de Ecopetrol, etc.), en el anexo técnico de la Resolución 2616 de 2016 expedida por el Ministerio del Trabajo (por medio de la cual se adopta la estandarización ocupacional para actividades de exploración y producción de hidrocarburos) o los perfiles establecidos por cada empleador.


La experiencia prevista en el mapa de cargos es obligatoria únicamente para efectos del crecimiento entre categorías de un mismo cargo y aplica para aquellos cargos con progresión por experiencia (recuadros en color amarillo), no para acceder a éstos.

**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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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.

Al trabajador que ocupe un cargo con progresión por experiencia, se le debe respetar la categoría entre un contrato comercial anterior y el nuevo; siempre y cuando siga desempeñando el mismo cargo; si el trabajador se presenta a una vacante que corresponde a un cargo inferior o superior, le aplicaría la remuneración de acuerdo con el cargo que efectivamente esté desempeñando.

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

### **5.1 Condiciones de implementación del nuevo mapa, así como para contratos nuevos**

Durante el período de implementación del nuevo mapa de cargos, así como para contratos comerciales nuevos, la asignación de categoría en el cargo es responsabilidad del contratista. El empleador solicita a los trabajadores que ocupan cargos con posibilidad de crecimiento (recuadros en amarillo), los soportes que acrediten la experiencia para la respectiva progresión, presenta la solicitud formal ante Ecopetrol, certificando el cumplimiento del requisito de experiencia por parte del trabajador para la clasificación en una determinada categoría, presentando la solicitud de Ratificación de Acreditación de Experiencia y Competencias en Cargos Operativos del Régimen Convencional (cuando aplique) en la plataforma digital de mano de obra o en la herramienta que ECOPETROL disponga.

Lo anterior aplica de acuerdo con lo establecido en el numeral 11 de este documento - tabla 1 aplicación progresión en el mapa de cargos.


## **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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

## 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

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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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 los eventos que se requiera subsanar o allegar algún documento pendiente, el contratista tendrá cinco (5) días hábiles para presentar los respectivos soportes a ECOPETROL. En caso de ratificación, el trabajador tendrá derecho al nuevo cargo o categoría de cargo dependiendo del caso particular de acuerdo con la Tabla 1 - aplicación progresión en el mapa de cargos. Para progresiones que se den en el desarrollo del contrato comercial, éstas aplicarán 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), incluyendo aquellos casos correspondientes a los trabajadores que ocupan cargos con posibilidad de progresión.

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 cualquier causa derivada de los datos suministrados.

Tabla 1 - Aplicación Progresión en el Mapa de Cargos

Caso	Situación comercial	Situación laboral	Fecha aplicación de progresión
1	Contrato comercial vigente al 01 de septiembre de 2023	Contrato laboral vigente al 01 de septiembre de 2023	01 de septiembre de 2023 si cumple con la experiencia (empírica) o formación/experiencia requerida a dicha fecha.
2	Contrato comercial vigente al 01 de septiembre de 2023	Contrato laboral posterior al 01 de septiembre de 2023	Fecha de inicio del contrato laboral si cumple con la experiencia (empírica) o formación/experiencia requerida a dicha fecha.
3	Contrato comercial posterior al 01 de septiembre de 2023 (contrato nuevo)	Contrato laboral vigente al inicio del contrato comercial	Fecha de inicio del contrato laboral si cumple con la experiencia (empírica) o formación/experiencia requerida a dicha fecha.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

4	Contrato comercial vigente al 01 de septiembre de 2023 o nuevo	Contrato laboral vigente al 01 de septiembre de 2023 o posterior	Desde el momento en que el contratista acredite ante Ecopetrol el cumplimiento de la experiencia (empírica) o formación/experiencia requerida (en este caso se parte de la base del cumplimiento de la experiencia o formación por parte del trabajador durante el desarrollo del contrato comercial al que esté vinculado).
---	--	--	--

**Nota:** en los casos 1 a 3 el contratista debe solicitar la información a los trabajadores para realizar la respectiva asignación persona/cargo; en el 4 es el trabajador quien solicita a su empleador la progresión, previa entrega de los soportes correspondientes al empleador.

## 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.

## 15. RELACIÓN DE VERSIONES

<b>Documento Procedimiento Aplicación Mapa de Cargos Operativo para Contratos de Régimen Convencional</b>		
Versión	Fecha	Cambios
1	19/05/2023	- No aplica
2	01/02/2024	- Se incluye comunicado conjunto Ecopetrol USO - Aclaraciones sobre aspectos del mapa de cargos operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

		- Se actualiza procedimiento de progresión por experiencia y se incluye Tabla 1 aplicación progresión en el mapa de cargos.
3	16/01/2025	- Se elimina el formato "GAB-F-325" por implementación de la plataforma digital de mano de obra.

En constancia, se suscribe la presente Acta por los que en ella intervinieron, los representantes de las partes, así:

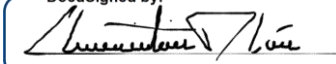
**Por ECOPETROL S.A.:**

DocuSigned by:  
  
 ED708C28F036484...


**KAREM TATIANA LEAL RANGEL**

DocuSigned by:  
  
 4354A820A6514CF...

**JUAN DAVID VELÁSQUEZ P.**

DocuSigned by:  
  
 B41C5AB546AC4E0...

**CHRISTIAN EDUARDO PABÓN RAMÍREZ**

DocuSigned by:  
  
 C35464D34B9C4A0...

**DAVID SUÁREZ HERNÁNDEZ**

DocuSigned by:  
  
 975E7E10A51B455...

**HUMBERTO DURÁN RODRÍGUEZ**


**Por la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO:**

DocuSigned by:  
  
 4B48F7CFE48C42F...

**MARTÍN FERNANDO RAVELO RAVELO**

DocuSigned by:  
  
 8F2DC288F203465...

**DAVID MAURICIO GÓMEZ FERREIRA**


	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

Firmado por:  
  
802C579180C54FA...  
**HENRY JARA JARA**

Firmado por:  
  
0E52EC0C2D5C4CC...  
**DANIEL ANDRÉS SOSSA TELLEZ**

DocuSigned by:  
  
1EC22B5E960B4DE...  
**JOSÉ MARÍN MORENO**

DocuSigned by:  
  
F96C99576C844E6...  
**GERMÁN LUIS ALVARINO SORACA**

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>	
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>	
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>

## ANEXO ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.– USO

### APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS VERSIÓN 4

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 Industrial del Petróleo -USO- los señores **MARTIN FERNANDO RAVELO, JOSÉ MARÍN MORENO, 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 Legislativo 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:

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

**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 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 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:

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

## 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 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.

A partir del 1º de enero de 2026 y hasta el 31 de diciembre de 2026, se debe pagar por este concepto la suma de CUATROCIENTOS ONCE MIL OCHENTA Y CINCO pesos colombianos (\$ 411.085).

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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.

### **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.:

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

<b>Años de antigüedad, continuos o discontinuos</b>	<b>Días del salario básico que esté devengando al momento de cumplir dicha antigüedad</b>
<b>5</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	<b>10</b>
<b>15</b>	<b>15</b>
<b>20</b>	<b>20</b>
<b>25</b>	<b>25</b>
<b>30</b>	<b>30</b>
<b>35</b>	<b>35</b>
<b>40</b>	<b>40</b>
<b>45</b>	<b>45</b>

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 pernecten 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.

A partir del 1 de enero de 2026 y hasta el 31 de diciembre de 2026, se debe pagar por este concepto la suma de **OCHO MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y SIETE pesos colombianos (\$ 8.647)**.


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 (GAB-G-013) o documento que haga sus veces.

### **5. Otros aspectos**

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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

Para los trabajadores a los que les aplique el Mapa de Cargos Operativo del 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 del Régimen Convencional.

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 con 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 para aplicar en casos de reconocimiento de alimentación en dinero:

<b>Auxilio de alimentación</b>	<b>Del 01/01/2026 al 31/12/2026</b>
<b>Todas las áreas excepto Sabana de Torres</b> (Auxilio diario)	\$ 28.056
<b>Sabana de Torres</b> Trabajadores que residan en Sabana de Torres y San Martin por día efectivamente laborado.	\$ 46.373

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 **VEINTIOCHO MIL CINCUENTA Y SEIS pesos colombianos (\$28.056)**. Este subsidio no tendrá incidencia salarial y deberá reconocerse adicional al suministro en especie. Adicional al

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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 **VEINTIOCHO MIL CINCUENTA Y SEIS pesos colombianos (\$28.056)** diarios.

### 5.3. Transporte

A partir del 1° de enero de 2026 y hasta el 31 de diciembre de 2026, 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 SESENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS TREINTA Y NUEVE pesos colombianos (\$167.239)** mensuales.

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

Cuando 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 (subsidio de transporte) y suministro de transporte, según lo establecido en el Capítulo VIII de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2022, no tendrá 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 contenido en el artículo 132 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Ecopetrol y la USO, con el propósito de armonizar lo previsto en el artículo 132 de la Convención Colectiva de Trabajo y la reducción de la jornada laboral establecida en la Ley 2101 de 2021, en el marco del compromiso establecido en el Acta de Acuerdo del 26 de mayo de 2023, celebraron Acta Extra convencional de Acuerdo el día 1° de diciembre de 2023.

En consonancia con lo anterior, y con el fin de dar claridad sobre la aplicación del numeral 5.4.1. del Acta Compilatoria del 22 de mayo de 2023 en actividades contratadas por Ecopetrol, las partes llegaron al siguiente acuerdo, según Acta de Acuerdo del 28 de diciembre de 2023 Ecopetrol-USO:

"Para efectos de la aplicación del numeral 5.4.1. del Acta de Acuerdo Compilatoria Ecopetrol - USO del 22 de mayo de 2023, en donde se establece "cuarenta y ocho (48) horas semanales," se entenderá desde el 1° de enero de 2024, (47) horas semanales hasta el 14 de julio de 2024; cuarenta y seis (46) horas semanales a partir del 15 de julio de 2024 y hasta el 14 de julio de 2025; cuarenta y cuatro (44) horas semanales a partir del 15 de julio de 2025 hasta el 14 de julio de 2026 y 42 horas semanales a partir del 15 de julio de 2026."

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>	
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>	
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>

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:

- 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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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.

## **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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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.

**\*Nota:** Este porcentaje fue modificado de acuerdo con los incrementos dispuestos en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

## 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.\*

**Nota:** El tema de cuota sindical fue regulado por la Resolución 3380 del 22 de agosto de 2025 emitida de manera conjunta entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Minas y Energía, así como en el Acta de Acuerdo Extraconvencional del 9 de septiembre de 2025 Ecopetrol-USO, mediante la cual se pactó:


**“PRIMERO:** Las partes acuerdan que las empresas contratistas y subcontratistas de Ecopetrol S.A., que realicen labores remuneradas con salarios y prestaciones del régimen convencional, descontarán del salario de las personas trabajadoras beneficiarias vinculadas mediante contrato individual de trabajo, sean o no sindicalizadas, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo - USO, en calidad de sindicato titular del acuerdo colectivo respectivo.

Para tal efecto, Ecopetrol S.A. adoptará las medidas necesarias con las empresas contratistas y subcontratistas para asegurar su correcta aplicación.

**SEGUNDO:** Ecopetrol S.A. remitirá mensualmente a la Junta Directiva Nacional de la USO, el listado de empresas contratistas y subcontratistas que realicen labores remuneradas con salarios y prestaciones convencionales. Así mismo, las empresas contratistas y subcontratistas deberán remitir a la Junta Directiva Nacional de la USO el listado completo de las personas trabajadoras que se beneficien del régimen salarial y prestacional convencional, especificando su nombre, salario, cargo, si se beneficia o no del mismo régimen convencional.

Para tal efecto, Ecopetrol S.A. adoptará las medidas necesarias con las empresas contratistas y subcontratistas para asegurar su correcta aplicación.

**TERCERO:** Para efectos de la aplicación de la obligación contenida en el numeral 3º de la Resolución Conjunta 3380 de 2025 por parte de Ecopetrol como contratante, se entenderá que para efectos del listado de contratistas que realicen labores remuneradas con salarios y prestaciones convencionales, se deberán incluir todos aquellos que tengan contratos de régimen salarial y prestacional convencional, ya sea que desarrollen actividades propias de la industria del petróleo en virtud del Decreto 0284 de 1957, el Decreto 2719 de 1993 modificado por el Decreto 3164 de 2003, que realicen labores remuneradas con régimen convencional por acuerdo entre Ecopetrol y la Unión Sindical

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

*Obrera de la Industria del Petróleo -USO-, establecidas en el Acta de Acuerdo Compilatoria Ecopetrol S.A. - USO del 22 de mayo de 2023.”*

Adicionalmente, el 17 de octubre de 2025, Ecopetrol S.A. y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), emitieron comunicado conjunto poniendo en conocimiento la referida Resolución 3380 de 2025, así como el Acta de Acuerdo Extraconvencional del 9 de septiembre de 2025, las cuales regulan la retención y pago de la cuota sindical por beneficio convencional en la industria del petróleo, indicando que las personas naturales y jurídicas contratistas que realicen en favor de empresas contratantes actividades que se remuneren con salarios y prestaciones obtenidas mediante la negociación colectiva, deberán descontar del salario de los trabajadores beneficiarios de un convenio colectivo o laudo arbitral, independientemente de que estén o no afiliados al sindicato que sea parte en dicho instrumento, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al mismo y trasladar estos recursos a la organización sindical beneficiaria. La cuota sindical se pagará al sindicato o sindicatos que sean titulares del acuerdo colectivo respectivo.

De acuerdo con lo anterior, los contratistas independientes en su condición de verdaderos y únicos empleadores, deberán acatar lo establecido en la Resolución 3380 de 2025 y la mencionada Acta Extraconvencional, realizando el descuento automático de la cuota sindical con destino a la USO Nacional, al personal operativo convencional; es decir, trabajadores que ejecutan labores o actividades en contratos de régimen salarial y prestacional convencional, que ocupan cargos del ANEXO ACUERDO ECOPEPETROL - USO - MAPA DE CARGOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEPETROL Y SU PROCEDIMIENTO VERSIÓN 3. Cabe resaltar que si el trabajador está afiliado a la USO, sólo procede el descuento por tal condición y no uno adicional con ocasión de la aplicación de la Resolución 3380 y el Acta Extraconvencional.


Para efectos de la aplicación de la obligación contenida en el numeral 3º de la Resolución Conjunta 3380 de 2025 y del Acta de Acuerdo Extraconvencional del 9 de septiembre de 2025 por parte de Ecopetrol como contratante, se entenderá que el listado de contratistas comprende todos aquellos que realicen labores remuneradas con salarios y prestaciones convencionales, ya sea que desarrollen actividades propias de la industria del petróleo en virtud de la ley o por acuerdo entre Ecopetrol y la USO, establecidas en el Acta de Acuerdo Compilatoria Ecopetrol S.A. – USO del 22 de mayo de 2023. Las empresas contratistas y subcontratistas deberán remitir a la Junta Directiva Nacional de la USO el listado completo de las personas trabajadoras que se beneficien del régimen salarial y prestacional convencional, especificando su nombre, salario, cargo, si se beneficia o no de dicho régimen. Cabe resaltar que el pago del 100% de la cuota sindical por beneficio se debe realizar en la cuenta bancaria de la USO Nacional; para el caso de los trabajadores que se encuentran afiliados a la USO, el pago se continuará realizando como se ha venido haciendo, es decir, 50% de la cuota sindical a la cuenta de la USO Nacional y el 50% restante, a la respectiva Subdirectiva.

## **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 constituye un anexo de la presente acta.

## **8. Mecanismo de verificación Ecopetrol-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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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 cinco (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 S.A., 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. Se deberá tener en cuenta lo siguiente para efectos de aplicar esta directriz:

- Si el trabajador presta sus servicios personales al menos 7 días consecutivos en el mes calendario (enero, febrero, marzo y así sucesivamente), deberá pagársele proporcionalmente al tiempo laborado con la correspondiente tabla salarial.
- Si se completan los 7 días consecutivos teniendo en cuenta el correspondiente descanso (por ejemplo, turnos 6x1, 5x2 o 4x3), se considera que estos días de descanso pertenecen a la jornada laboral semanal, por lo tanto, se deben reconocer como de dedicación exclusiva.
- En los contratos de servicios por llamado u órdenes de servicio, si un trabajador presta servicios a otros clientes diferentes a Ecopetrol, en principio se desvirtúa la exclusividad; sin embargo, si es llamado para realizar la actividad contratada por Ecopetrol por mínimo 7 días consecutivos en los términos arriba precisados (incluyendo descansos), se le debe reconocer al trabajador proporcionalmente la dedicación exclusiva y, deberá ser reportado en la plataforma digital de mano de obra o en la herramienta que ECOPETROL disponga.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEOTROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

- En caso de que un trabajador preste sus servicios a varios contratos de Ecopetrol con el mismo contratista; este último deberá reportarlos en la plataforma digital de mano de obra o en la herramienta que ECOPEOTROL disponga, para cada uno de los contratos en los que ha laborado y diligenciar el porcentaje de dedicación en la columna denominada: "Indique el porcentaje de dedicación al contrato".
- Si se trata de un trabajador de proveedor y tiene dedicación exclusiva, su salario y auxilios (cuando apliquen), se deberán reconocer de conformidad con el régimen salarial y prestacional legal.
- Si Ecopetrol no requiere dedicación exclusiva para la ejecución del contrato, como en el caso de los trabajadores del staff o de nómina del contratista destinados para la normal operación o funcionamiento de su empresa o negocio; 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 la Guía Laboral. Los costos que genere esta decisión serán por cuenta exclusiva del contratista.
- La dedicación exclusiva se presenta en el periodo comprendido entre la firma del acta de inicio y durante la ejecución del objeto contractual, no aplica en la etapa de balance y cierre del contrato comercial.

#### **Nota General:**


De conformidad con lo establecido en el Acta de Acuerdo Extranconvencional Ecopetrol-USO del 4 de noviembre de 2025, las partes de común acuerdo convinieron modificar la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la cual regirá por el término de tres (3) años, a partir del primero (1º) de enero de dos mil veintitrés (2023) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2025. Cabe resaltar que los beneficios económicos pactados en la Convención Colectiva de Trabajo 2023-2026 se mantienen vigentes hasta el 31 de diciembre de 2026, en los mismos términos y condiciones originalmente acordados, sin generar afectación alguna. Las modificaciones que impliquen ajustes en beneficios económicos y sean producto de la negociación colectiva en una nueva convención colectiva de trabajo, serán aplicables a partir del 1º de enero de 2027. Para los demás aspectos, derivados del acuerdo convencional la fecha de aplicación será la convenida entre las partes.

## **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.

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

Actividades Específicas:


	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

- 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.

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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>


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.
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.

Actividades específicas:

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

- 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 contraincendio.
- 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 contraincendio 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.
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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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.

## RELACIÓN DE VERSIONES

<b>ANEXO ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA ECOPETROL S.A.– USO</b>		
<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Cambios</b>

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>


1	22/05/2023	- No aplica
2	01/02/2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se incluye comunicado conjunto Ecopetrol USO - Aclaraciones sobre el concepto de dedicación exclusiva en contratos de régimen convencional</li> <li>- Se incluye Acta de Acuerdo Aclaratoria Ecopetrol S.A. - USO del 28 de diciembre de 2023 sobre el numeral 5.4.1.</li> <li>- Se incluye valores de prima de habitación y prima de monte.</li> <li>- Se actualizan valores de alimentación y transporte y prestaciones convencionales vigencia 2024.</li> </ul>
3	16/01/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se actualizan valores de prima de habitación y prima de monte, alimentación y transporte y prestaciones convencionales vigencia 2025.</li> <li>- Se elimina la referencia al formato "GAB-F-221" por implementación de la plataforma digital de mano de obra.</li> </ul>
4	26/01/2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se actualizan valores de prima de habitación y prima de monte, alimentación y transporte y prestaciones convencionales vigencia 2026.</li> <li>- En el numeral 5.5. se incluye nota indicando que el porcentaje del recargo dominical se modifica de acuerdo con los incrementos establecidos en la Ley 2466 de 2025.</li> <li>- En el numeral 6 "Cuota Sindical" se incluye la referencia a la Resolución 3380 de 2025 del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Minas y Energía, así como el Acta de Acuerdo Extraconvencional Ecopetrol-USO del 9 de septiembre de 2025 y el comunicado conjunto del 17 de octubre de 2025 Ecopetrol-USO sobre cuota sindical.</li> <li>- Se incluye nota general aclaratoria sobre lo establecido en el Acta de Acuerdo Extraconvencional Ecopetrol-USO del 4 de noviembre de 2025, en relación con la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, así como de los beneficios económicos pactados en la Convención Colectiva de Trabajo 2023-2026.</li> </ul>

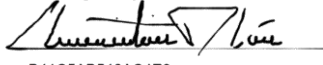
En constancia, se suscribe la presente Acta por los que en ella intervinieron, los representantes de las partes, así:

**Por ECOPETROL S.A.:**

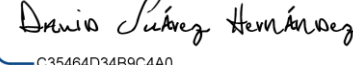
DocuSigned by:  
  
 ED708C28F036484...  
**KAREM TATIANA LEAL RANGEL**

DocuSigned by:  
  
 4354A820A6514CF...  
**JUAN DAVID VELÁSQUEZ P.**


	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

DocuSigned by:  
  
 B41C5AB546AC4E0...

**CHRISTIAN EDUARDO PABÓN RAMÍREZ**

DocuSigned by:  
  
 C35464D34B9C4A0...

**DAVID SUÁREZ HERNÁNDEZ**

DocuSigned by:  
  
 975E7E10A51B455...

**HUMBERTO DURÁN RODRÍGUEZ**

**Por la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO:**

DocuSigned by:  
  
 4B48F7C4E48C42F...

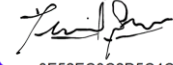
**MARTÍN FERNANDO RAVELO RAVELO**

DocuSigned by:  
  
 8F2DC288F203465...


**DAVID MAURICIO GÓMEZ FERREIRA**

Firmado por:  
  
 802C579180C54FA...

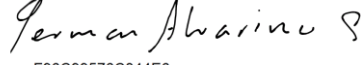
**HENRY JARA JARA**

Firmado por:  
  
 0E52EC0C2D5C4CC...


**DANIEL ANDRÉS SOSSA TELLEZ**

DocuSigned by:  
  
 1E222B5E960B4DE

**JOSÉ MARÍN MORENO**

DocuSigned by:  
  
 F96C99576C844E6

**GERMÁN LUIS ALVARINO SORACA**

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

## **PÓLIZA DE CONDICIONES RÉGIMEN CONVENCIONAL**

### **PARTE I DEL ANEXO ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA DEL 22 DE MAYO DE 2023, SUSCRITA ENTRE ECOPETROL Y LA USO VERSIÓN 4**

La Póliza de Condiciones Régimen Convencional tiene por objeto cubrir las prestaciones económicas contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre ECOPETROL 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 ECOPETROL, 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 ECOPETROL.

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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

## 2. Amparos

- 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 \$ 340.053 (trescientos cuarenta mil cincuenta y tres pesos colombianos) 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 \$144.523 (ciento cuarenta y cuatro mil quinientos veintitrés pesos colombianos), 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 \$ 340.053 (trescientos cuarenta mil cincuenta y tres pesos colombianos) 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 \$ 340.053 (trescientos cuarenta mil cincuenta y tres pesos colombianos), sin incidencia salarial, si tiene que pernoctar en Barrancabermeja; si regresa durante el mismo día, se reconocerá la suma de \$144.523 (ciento

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

cuarenta y cuatro mil quinientos veintitrés pesos colombianos), sin incidencia salarial. Además, se reconocerá el valor del pasaje previa presentación del tiquete.

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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

### 3.5. Auxilio funerario (Art.103 CCTV)

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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

### **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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

### 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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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\$ 112.009 salario básico diario.  
Máximo: COP\$ 221.726 salario básico diario.

Estos salarios aplican a partir del 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>


### **6.3. Afiliación de los trabajadores al régimen de seguridad social**

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.


	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

**ANEXO TABLA DE SALARIOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN LEGAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL S.A.**


Cargo	Nivel	Salario Básico Diario
Agente Call Center - Agente Call Center Bilingüe	4	\$ 98.752
Almacenista	3	\$ 81.512
Ama de Llaves	1	\$ 61.324
Andamiero	2	\$ 72.583
Aparejador de Grúa / Aparejador de Cargas / Aparejador de equipos de izaje	2	\$ 72.583
Apoyo Central de Seguridad	4	\$ 98.752
Asistente Administrativo	2	\$ 72.583
Asistente logístico de muestras	2	\$ 72.583
Auxiliar de actas	2	\$ 72.583
Auxiliar de Archivo	2	\$ 72.583
Auxiliar de Aseo / Auxiliar de Cafetería	1	\$ 61.324
Auxiliar de Asistencia en Plataforma	1	\$ 61.324
Auxiliar de Centro de Acopio	1	\$ 61.324
Auxiliar de Cocina / Porcionador	1	\$ 61.324
Auxiliar de Correspondencia	2	\$ 72.583
Auxiliar de droguería	1	\$ 61.324
Auxiliar de Enfermería	2	\$ 72.583
Auxiliar de Enfermería Odontológico	2	\$ 72.583
Auxiliar de Fotocopiado	1	\$ 61.324
Auxiliar de inspección de Tubería	2	\$ 72.583
Auxiliar de Inventarios	1	\$ 61.324
Auxiliar de Lavado de Material en Laboratorio	1	\$ 61.324
Auxiliar de Mecánica Automotriz	1	\$ 61.324
Auxiliar de Muestreo	1	\$ 61.324
Ayudante del Fumigador	1	\$ 61.324
Auxiliar Mecánico	4	\$ 98.752
Auxiliar de Tierras	2	\$ 72.583
Auxiliar Obrero	1	\$ 61.324
Auxiliar Operativo	1	\$ 61.324
Ayudante Campamento	1	\$ 61.324
Ayudante de Cargue y Descargue (Sin experiencia)	2	\$ 72.583

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>


Ayudante de Inspección	2	\$ 72.583
Ayudante Técnico de Electricidad	4	\$ 98.752
Ayudante Técnico de Mecánico	3	\$ 81.512
Ayudante Técnico de Refrigeración	3	\$ 81.512
Ayudante Técnico de Soldadura	4	\$ 98.752
Cadenero	2	\$ 72.583
Camarero	1	\$ 61.324
Capataz de Atención de Emergencias	4	\$ 98.752
Camillero	1	\$ 61.324
Capataz de Zonas Verdes	4	\$ 98.752
Chef / Jefe de Cocina	4	\$ 98.752
Cocinero / Panadero	2	\$ 72.583
Conductor de Ambulancia	2	\$ 72.583
Conductor Cama Alta con Brazo Hidráulico / Extendible / de Cabezote	4	\$ 98.752
Conductor Cama Alta - Baja / Cama baja Especial / Carro macho / tracto camión / Volqueta / Doble Troque	4	\$ 98.752
Conductor de Carga Liviana	2	\$ 72.583
Conductor de Lonchera	1	\$ 61.324
Conductor de Vehículo de Pasajeros / Camioneta	2	\$ 72.583
Contra maestre	5	\$ 122.148
Despachador	4	\$ 98.752
Detonador	2	\$ 72.583
Dibujante Técnico	5	\$ 122.148
Electricista	5	\$ 122.148
Escolta	5	\$ 122.148
Especialista Mecánico	5	\$ 122.148
Especialista de Variadores	5	\$ 122.148
Estilista	1	\$ 61.324
Fumigador	1	\$ 61.324
Gestor de Residuos	2	\$ 72.583
Guadañador	1	\$ 61.324
Inspector de Tubería	3	\$ 81.512
Instrumentista / Técnico Instrumentista	5	\$ 122.148
Jardinero	1	\$ 61.324
Lavadero (a)	1	\$ 61.324

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

Lavador de Carros	1	\$ 61.324
Lavaloza	1	\$ 61.324
Maquinista	4	\$ 98.752
Maestro de Obra Civil	5	\$ 122.148
Marinero Fluvial	4	\$ 98.752
Mecánico Automotriz	2	\$ 72.583
Mensajero Motorizado	1	\$ 61.324
Mesero	1	\$ 61.324
Obrero	1	\$ 61.324
Obrero Descontaminación (Por Acto Doloso)	1	\$ 61.324
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	\$ 72.583
Obrero preparador de Caldo	1	\$ 61.324
Obrero de Zonas Verdes	1	\$ 61.324
Oficial de Construcción / Albañil	4	\$ 98.752
Oficial de Obra Civil	4	\$ 98.752
Operador Aforador	4	\$ 98.752
Operador Buldócer o Bulldozer	5	\$ 122.148
Operador de alquiler y mantenimiento de bicicletas	1	\$ 61.324
Operador de Cama Baja o Cama Alta	4	\$ 98.752
Operador de Camión con Brazo Hidráulico con Canasta	4	\$ 98.752
Operador de Camión Succión / Camión de Vacío (Carrotanque)	4	\$ 98.752
Operador de Cargador / Cargador 10 Ton	2	\$ 72.583
Operador de Carro Canasta	2	\$ 72.583
Operador de Carro Macho / Operador Montacargas capacidad más de 7 Ton	4	\$ 98.752
Operador de Descargue	2	\$ 72.583
Operador de Enturne y Control de Tráfico de Carrotanques	2	\$ 72.583
Operador de Grúa Telescópica	5	\$ 122.148
Operador Grúa hasta 50 Ton	5	\$ 122.148
Operador Grúa hasta 90 Ton	5	\$ 122.148
Operador Grúa hasta 120 Ton	5	\$ 122.148
Operador de Manlift	2	\$ 72.583
Operador de Maquinaria Pesada (Retroexcavadora, Motoniveladora, Bulldozer, etc.)	5	\$ 122.148

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>


Operador Montacargas capacidad hasta 7 Ton	2	\$ 72.583
Operador de Pajarita	4	\$ 98.752
Operador de Planta de Tratamiento Agua Potable	2	\$ 72.583
Operador de Radar	2	\$ 72.583
Operador de Tracto Camión	4	\$ 98.752
Operador de Vehículo Pesado para movilización de cargas	4	\$ 98.752
Operador Vehículo Compactador	4	\$ 98.752
Operador de Verificación de cargue y descargue de Carrotaques	4	\$ 98.752
Operador de Vibro Compactador	4	\$ 98.752
Operario Jardinería y Zonas Verdes	1	\$ 61.324
Pailero	5	\$ 122.148
Patiero de Área Industrial	2	\$ 72.583
Piloto	5	\$ 122.148
Piloto de Lancha	5	\$ 122.148
Piloto Náutico	2	\$ 72.583
Plomero	2	\$ 72.583
Pintor	2	\$ 72.583
Pregonero/Voceador	1	\$ 61.324
Recepcionista	1	\$ 61.324
Recorredor de Línea y Rocería	1	\$ 61.324
Regente de Farmacia	4	\$ 98.752
Rescatista	5	\$ 122.148
Señalizador Vial / Paletero	1	\$ 61.324
Soldador / Soldador II	5	\$ 122.148
Técnico Campamento	2	\$ 72.583
Técnico Campamento Integral	3	\$ 81.512
Técnico de Inspección (Vehículos de Cargue y Descargue de Carrotaques / Monitoreo e Inspección de Líneas)	5	\$ 122.148
Técnico de Soporte y Acompañamiento (Primer Empleo - Sin Experiencia)	4	\$ 98.752
Técnico Eléctrico / Técnico Electricista	4	\$ 98.752
Técnico Electromecánico	4	\$ 98.752
Técnico en Diseño Gráfico	4	\$ 98.752
Técnico en Gestión Social	4	\$ 98.752
Técnico en Mantenimiento de Equipos y Sistemas Contra incendio	5	\$ 122.148
Técnico en Publicidad, Comunicaciones y/o Mercadeo	4	\$ 98.752

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

Técnico en Refrigeración	5	\$ 122.148
Técnico en Soporte y Atención de Emergencias	5	\$ 122.148
Técnico Instalador	2	\$ 72.583
Técnico Mecánico	4	\$ 98.752
Técnico Operador Central de Seguridad	5	\$ 122.148
Técnico I de Generación Eléctrica	5	\$ 122.148
Técnico II de Generación Eléctrica	4	\$ 98.752
Técnico III de Generación Eléctrica	3	\$ 81.512
Tecnólogo en Atención Pre-Hospitalaria	2	\$ 72.583
Vendedor (Tienda ECOPETROL)	1	\$ 61.324
Verificador de Área / Baquiano	1	\$ 61.324
Vigilancia Móvil	4	\$ 98.752
Vigilante	3	\$ 81.512

**Notas:**

- i) Los referentes mínimos salariales aplican a partir del 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

## **ANEXO 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 Estrategia de Riqueza Humana (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia) ECOPETROL propende por la inclusión laboral de poblaciones diversas 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) Primer empleo (jóvenes entre 18 y 28 años conforme a la Resolución 0448 de 2022 expedida por el Ministerio del Trabajo); iv) personas que se identifican de una etnia (pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y el pueblo Rom gitano); v) víctimas del conflicto armado; vi) personas con discapacidad; vii) personas de la comunidad LGBTIQ+; viii) personas desmovilizadas, reinsertadas y acogidas a procesos de paz.


### **2. Aspectos para la aplicación de la vinculación laboral inclusiva**

A través de estos documentos se pretende incentivar mayor vinculación laboral de poblaciones diversas 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 poblaciones diversas, 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.

**Medición.** A través del reporte de mano de obra con dedicación exclusiva 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 diversos.

**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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO DIRECCIÓN ABASTECIMIENTO CORPORATIVO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 26/01/2026</b>	<b>Versión: 20</b>

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 y; **ii)** generen obligación en el proveedor.

**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 diversa 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.