

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO .....	2
2.	DESARROLLO .....	2
2.1.	DERECHOS HUMANOS – ESTÁNDARES LABORALES .....	2
2.2.	ALCANCE .....	3
2.3.	RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DEL CONTRATO .....	5
2.3.1.	METODOLOGÍA PARA LA CALIFICACIÓN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE UN CONTRATO.....	10
2.3.2.	METODOLOGÍA PARA HOMOLOGAR CARGOS DE LAS TABLAS SALARIALES .....	11
2.4.	CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL LEGAL .....	12
2.4.1.	SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS LABORALES .....	12
2.4.2.	OTROS ASPECTOS.....	14
2.4.2.1.	Auxilio de Transporte.....	14
2.4.2.2.	Alimentación .....	15
2.5.	CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL .....	15
2.5.1.	SALARIOS.....	16
2.5.2.	RECARGO NOCTURNO.....	16
2.5.3.	PRESTACIONES CONVENCIONALES.....	16
2.5.3.1.	Prima de vacaciones .....	16
2.5.3.2.	Prima de habitación.....	17
2.5.3.3.	Prima convencional .....	17
2.5.3.4.	Prima de antigüedad.....	17
2.5.3.5.	Plan quinquenal .....	18
2.5.3.6.	Prima de monte .....	18
2.5.4.	PÓLIZA DE CONDICIONES RÉGIMEN CONVENCIONAL.....	19
2.5.5.	OTROS ASPECTOS.....	19
2.5.5.1.	Aporte Sistema General de Seguridad Social en Salud – Régimen Convencional. ....	19
2.5.5.2.	Alimentación .....	19
2.5.5.3.	Transporte .....	20
2.5.5.4.	Jornada de trabajo y tiempo suplementario.....	20
2.5.5.4.1.	Reconocimiento Trabajo Suplementario en Turnos de 48 horas semanales y Bonificación por Viaje .....	20
2.5.5.4.2.	Modalidad de jornada .....	21
2.5.5.5.	Trabajo en descanso obligatorio .....	22
2.5.5.6.	Cuota sindical .....	23
2.6.	GASTOS DE VIAJE.....	23
3.	CONTINGENCIAS .....	23

  

- ANEXO No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.
- ANEXO No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.
- ANEXO No. 3. Póliza de Condiciones Régimen Convencional.
- ANEXO No. 4. Lineamientos y Mejores Prácticas sobre Vinculación Laboral Inclusiva.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</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

ECOPETROL es una empresa comprometida con el respeto y promoción de los Derechos Humanos. 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 y la Declaración Tripartita de la OIT, entre otros.

El compromiso de ECOPETROL de respetar los DDHH se extiende a todos aquellos derechos reconocidos internacionalmente. 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.

Bajo el precepto de actuar respetando los Derechos Humanos y con el fin de contribuir a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, que fomente sociedades más prósperas, 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.

<sup>1</sup> GEE-G-035 Guía de Derechos Humanos.  
Plantilla 012 – 01/10/2018 v-8

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

- **Principio 4:** las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **Principio 5:** las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- **Principio 6:** las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

En este contexto, y para los efectos de la presente Guía, Ecopetrol actuará con debida diligencia en materia de DDHH a lo largo de su cadena de suministro, gestionando los riesgos asociados a la misma en esta materia, a la luz de los aspectos laborales mencionados, responsabilidad que también atañe a quienes hacen parte de esta cadena.

En desarrollo del principio de enfoque diferencial definido en la Guía de DDHH y el Programa de Diversidad e Inclusión, ECOPETROL propende por la inclusión laboral de poblaciones de difícil inserción en el mercado laboral. Así, ha creado mecanismos que promueven la inclusión entre otros de: **i)** mujeres; **ii)** personas mayores de 45 años; **iii)** jóvenes entre 18 y 28 años; **iv)** afrodescendientes e indígenas; **v)** víctimas del conflicto armado; **vi)** personas con discapacidad y **vii)** personas sin experiencia laboral. Asimismo, considera importante continuar ejecutando actividades encaminadas a procurar una mayor vinculación de mano de obra local (ver Anexo No. 5).

## 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 efectos de la estructuración de los costos de los contratos, la configuración de la oferta económica y verificar el cumplimiento en la ejecución de los contratos, así como en el balance y cierre de estos. Durante la ejecución del contrato el contratista debe cumplir con las obligaciones laborales derivadas de las actualizaciones que ECOPETROL emita sobre la presente guía.

Esta guía hace parte de todos los contratos que suscriba ECOPETROL en calidad de contratante, por constituir uno de los documentos del método de elección. Lo dispuesto en este documento no aplica cuando ECOPETROL **dispone de excepciones puntuales**, actúa en calidad de contratista como mandatario con representación, ni en los contratos de colaboración, asociación o participación, a menos que las partes en estos negocios jurídicos acuerden algo diferente.

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

El contratista diligenciará el formato "Certificación Trimestral de Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Contratistas GAB-F-213" o el documento que haga sus veces, informando sobre el cumplimiento de sus obligaciones laborales con sus trabajadores y el formato "Certificación Cumplimiento de Perfiles GAB-F-214" o el documento que haga sus veces. Para efectos del reporte de mano de obra exclusiva se utilizará el formato de "Reporte de Mano de Obra en Actividades

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

Contratadas ECOPETROL GAB-F-221” o el documento que haga sus veces. Dicho documento debe ser diligenciado y cargado en la herramienta que ECOPETROL disponga de tal forma que se asegure la entrega al funcionario de seguimiento del contrato

En caso de que los trabajadores del contratista, incluyendo los de subcontratistas, sean de dedicación exclusiva o parcial para la ejecución del contrato, para el desarrollo de sus actividades tuvieran acceso al habilitador tecnológico de ECOPETROL y se desvinculen antes del tiempo señalado en el formato o registro para habilitación de cuentas de usuarios, el contratista deberá reportar inmediatamente tal novedad a la Vicepresidencia Digital a través del buzón [GDIDesvinculaciones@ecopetrol.com.co](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.

### Conceptos Relevantes

**Acta de Acuerdo:** refiere a un documento que genera impacto en la planeación y presupuesto del contrato. Los planeadores y los jefes de departamento y dominio deben indagar respecto de su aplicabilidad (actas del 22 de agosto de 2014 y 28 de septiembre de 2018, entre otras). 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 (acta HDT, reclasificación obreros A1 a A2, entre otras).

**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.

**Dedicación Exclusiva:** se presenta cuando los trabajadores del contratista vinculados mediante contrato de trabajo, para la ejecución de un contrato con ECOPETROL, ocupan la totalidad de su tiempo laboral en la realización de las actividades para las que fueron contratados.

Para la aplicación de la dedicación exclusiva se requiere que el trabajador cumpla con los siguientes requisitos: i) exista un vínculo laboral entre la persona natural y el contratista, subcontratista o proveedor del contratista de ECOPETROL; ii) preste un servicio personal a favor del contratista, subcontratista o proveedor del contratista de ECOPETROL en desarrollo de un contrato comercial celebrado con ECOPETROL y, iii) que el trabajador no preste sus servicios personales a favor del contratista para otros clientes diferentes a ECOPETROL, en desarrollo del contrato comercial celebrado.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

**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 - alcance - 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, incluye funciones específicas y 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 de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional (Anexo No. 1) o de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades contratadas por ECOPETROL S.A. (Anexo No.2), respectivamente. 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, que ocupa un cargo superior a los niveles y categorías de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional o de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades contratadas por ECOPETROL, también se denomina Personal de Carrera Técnica y Administrativa. Por lo general, estas personas 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.

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

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

### **2.3. 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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

Al personal que sea vinculado por el contratista por causa o con ocasión del contrato celebrado con ECOPETROL 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 ECOPETROL no requiere dedicación exclusiva para la ejecución del contrato pero por mera liberalidad o disposición del contratista esta dedicación se presenta, a los trabajadores vinculados de manera exclusiva les aplican las tablas de salarios Operativos del régimen salarial legal o convencional según corresponda, o los salarios mínimos para personal No Operativo de acuerdo con el régimen salarial y prestacional del contrato, así como la normativa laboral contenida en este documento. Los costos que genere esta decisión serán por cuenta exclusiva del contratista.

El régimen laboral, convencional o legal, a reconocer al personal empleado en la ejecución de un contrato, no se determina por las actividades puntuales de aquél, ni por el lugar de su ejecución, sino que se determina por la actividad característica predominante en el objeto contractual.

En caso de subcontratación, cuando haya sido debidamente autorizada por ECOPETROL, el subcontratista debe cumplir con la normativa laboral contenida en este documento de acuerdo con el mismo régimen salarial y prestacional que se haya pactado en el contrato principal suscrito entre el contratista y ECOPETROL.

En cualquier caso es necesario que desde la fase de planeación del contrato se identifique, desde el punto de vista técnico, con absoluta claridad y precisión, las actividades<sup>2</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 o por un subcontratista autorizado, de tal suerte que le apliquen las mismas condiciones salariales y prestacionales establecidas en el régimen laboral y prestacional con el cual se calificó el contrato correspondiente. La citada identificación técnica es competencia exclusiva de los planeadores.

Tratándose de proveeduría, la normativa laboral de ECOPETROL contenida en este documento no es aplicable a los trabajadores de proveedores. Desde el 1 de enero de 2021 y únicamente para el caso de los conductores de los proveedores de los contratistas de ECOPETROL, que sean vinculados mediante contrato de trabajo y que tengan dedicación exclusiva al contrato comercial suscrito entre el contratista y ECOPETROL, se aplicarán: **i)** los salarios establecidos en el Anexo No. 2 de esta guía y **ii)** los auxilios de alimentación y transporte del régimen legal. Es obligación del contratista asegurar que: **i)** su(s) proveedor(es) del servicio de transporte reconozca(n) y pague(n) estos beneficios a sus trabajadores/conductores cuando se den los requisitos indicados y, **ii)** estos trabajadores/conductores de su(s) proveedor(es) del servicio de transporte estén registrados en el GAB-F-221 o el documento que haga sus veces.

Las actividades propias de la industria del petróleo, así como aquellas que por acuerdo se remuneran con régimen salarial y prestacional convencional se considerarán como de la esencia del objeto y del alcance contractual.

<sup>2</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 Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

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

Mediante Actas de Acuerdo, ECOPETROL y la Unión Sindical Obrera USO, del 22 de agosto de 2014 y 28 de septiembre de 2018, enlistaron las actividades que se reconocerán 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 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 por parte de ECOPETROL, las empresas de servicios temporales sólo pueden prestar servicios en la forma y casos permitidos en la ley, siempre y cuando cumplan con los requisitos allí previstos para el efecto.

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 los conductores 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.

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

<b>Régimen laboral del contrato</b>	<b>Personal</b>	<b>Salario básico mínimo</b>	<b>Prestaciones</b>
<b>Convencional</b>	Operativo	Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. (Anexo No. 1)	Convencionales
	No Operativo	<b>Aplica como mínimo el nivel E11 de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional (Anexo No. 1).</b> Las prestaciones sociales	Legales

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

Régimen laboral del contrato	Personal	Salario básico mínimo	Prestaciones
		continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.	
	Operativo (Aseo; Alimentación; Control de Tráfico Terrestre (señalizador vial); Gestión Administrativa; Gestión Inmobiliaria; Logística; Transporte de Personal, Bienes/Cosas y Vigilancia)	Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. (Anexo No. 2)	
<b>Legal</b>	Operativo	Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. (Anexo No. 2)	
	No Operativo	<b>Aplica como mínimo el máximo nivel de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal nivel 5 (Anexo No. 2).</b> Las prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.	

En los contratos de régimen laboral convencional, el personal de Aseo; Alimentación; Control de Tráfico Terrestre (señalizador vial); Gestión Administrativa; Gestión Inmobiliaria; Logística; Transporte de Personal, Bienes/Cosas y Vigilancia se remunera con los salarios de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. relacionados en el Anexo No. 2 del presente documento. Lo anterior, debe quedar de manera expresa en el contrato suscrito por ECOPETROL.

La aplicación de la tabla de salarios convencionales y legales (Anexo No. 1 y 2) se da siempre y cuando el personal se encuentre vinculado mediante contrato laboral y tenga dedicación exclusiva para el contrato celebrado con ECOPETROL.

Los salarios del personal operativo de régimen legal de los contratos a los que aplique la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. (Anexo No. 2), deberán ser reajustados de conformidad con los valores establecidos en el Anexo No. 2. del presente documento.

A partir del 1º de enero de 2019, el salario de los trabajadores No Operativos vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial convencional, corresponderá como mínimo al nivel E11 del escalafón convencional. Las 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 Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

A partir del 1º de enero de 2019, el salario de los trabajadores No Operativos vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial legal corresponderá como mínimo al máximo nivel de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal (nivel 5) Anexo No. 2. Las prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.

Las directrices anteriores para personal No Operativo vinculado con dedicación exclusiva tanto a contratos con régimen convencional como legal, aplicarán para contratos que se celebren con posterioridad al 1 de enero de 2019, y para aquellos vigentes cuyo plazo de ejecución sea superior al 30 de junio de 2019, caso en el cual también aplicarán desde el 1 de enero de 2019. Los planeadores, funcionarios de seguimiento de contratos deberán asegurar de esta medida.

La actualización de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL para la vigencia 2023 NO aplica para contratos vigentes cuyos salarios estén regulados en la "Tabla de Carrera Técnica y Administrativa" o la "Tabla de Niveles Salariales para Actividades No Propias de la Industria del Petróleo", actualmente derogadas. En estos casos, una vez finalicen los actuales contratos, se tramitarán nuevos métodos de elección de contratistas con base en la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal.

<b>Hipótesis</b>	<b>Aplicación</b>
<b>Contrato en ejecución que aplica la Tabla de Carrera Técnica y Administrativa.</b>	No se regula aumento por parte de ECOPETROL pues la tabla se encuentra derogada. El empleador es el que define si aumenta o no los salarios de sus trabajadores de acuerdo con su autonomía administrativa. En todo caso, ECOPETROL no reconocerá contractualmente al contratista aumento salarial para este grupo de trabajadores.
<b>Contrato en ejecución que aplica los mínimos salariales para trabajadores no operativos.</b>	En régimen convencional aplica como mínimo el nivel E11 de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional (Anexo No. 1).  En régimen legal aplica como mínimo el máximo nivel de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal nivel 5 (Anexo No. 2).
<b>Contrato en ejecución que aplica la Tabla de Niveles Salariales para Actividades Contratadas No Propias de la Industria del Petróleo.</b>	No se regula aumento por parte de ECOPETROL pues la tabla se encuentra derogada. El empleador es el que define si aumenta o no los salarios de sus trabajadores de acuerdo con su autonomía administrativa. En todo caso, ECOPETROL no reconocerá contractualmente al contratista aumento salarial para este grupo de trabajadores.
<b>Contrato en ejecución que aplica los Referentes de Salarios del Mercado de Régimen Legal.</b>	No se regula aumento por parte de ECOPETROL pues la tabla se encuentra derogada. El empleador es el que define si aumenta o no los salarios de sus trabajadores de acuerdo con su

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

	autonomía administrativa. En todo caso, ECOPETROL no reconocerá contractualmente al contratista aumento salarial para este grupo de trabajadores.
<b>Contrato en ejecución que aplica la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. para Campo Rubiales y Caño.</b>	Aplica los mínimos establecidos en la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. (ver Anexo No. 2).
<b>Contrato en ejecución que aplica la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.</b>	Aplican los salarios actualizados de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. (Anexo No. 2), a partir del 1º de enero de 2023.

La Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. se ajusta de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

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

### **2.3.1. 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, 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 (no requiere ratificación por parte de la autoridad funcional).

En caso de que no se encuentre el objeto dentro de la Tabla de Actividades a Contratar y su Régimen Laboral (GAB-T-002) o el documento que haga sus veces, o se tenga duda en su aplicación, se debe solicitar concepto de régimen laboral a la autoridad funcional (Departamento de Excelencia – Gerencia de Abastecimiento) o la que haga sus veces, y para tal efecto se deberá remitir la consulta al buzón: [actualidad.laboral@ecopetrol.com.co](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:

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

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 funcionario 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 desagregables y 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.

### 2.3.2. METODOLOGÍA PARA HOMOLOGAR CARGOS DE LAS TABLAS SALARIALES

Para facilitar la ubicación de cargos operativos en las tablas de salarios convencionales y legales, se homologan o ubican los cargos, los cuales están recopilados en los Anexos No. 1 y 2 del presente documento. Para estos efectos se debe:

- a. Identificar claramente desde la etapa de planeación del contrato los cargos y perfiles requeridos para la ejecución del contrato.
- b. Buscar en el Anexo No.1 o No.2 (aplicando lo establecido en la Tabla del Numeral 2.3 Régimen Salarial y Prestacional del Contrato), los cargos requeridos, la asignación salarial correspondiente, los cuales deben ser incluidos en las especificaciones técnicas o el clausulado de obligaciones laborales del contratista en actividades contratadas por **ECOPETROL**. Es indispensable que al consultar estos anexos se tenga en cuenta el régimen laboral aplicable al contrato.
- c. En caso de que el cargo en estudio no se encuentre en las tablas, 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; para lo cual 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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

6. Perfil 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.

## 2.4. CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL LEGAL

En este capítulo se encuentran los aspectos para tener en cuenta en los contratos cuyo régimen laboral sea el legal, que se presentan en una relación de trabajo entre el contratista y sus trabajadores para el desarrollo de un contrato celebrado con ECOPETROL.

### 2.4.1. SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS LABORALES

En los procesos de planeación de contratos en los que aplique régimen salarial y prestacional legal, se deben tener en cuenta los salarios para personal operativo relacionados en el Anexo No. 2 o en el Anexo No. 3, según corresponda. 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 y es el máximo valor que ECOPETROL reconoce al contratista por concepto de costo de mano de obra.

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

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

<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.
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.
Tiempo Suplementario Nocturno	Numeral 3 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 24 de la Ley 50/90.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

<b>CONCEPTO</b>	<b>NORMATIVA</b>
Descanso Dominical Remunerado	Artículo 172 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 25 de la Ley 50/90.
Trabajo en descanso obligatorio	Aplica lo descrito en el numeral 2.5.5.5 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.
Seguridad Social en Pensiones	Artículos 10 y siguientes de la Ley 100 de 1993; Decreto Reglamentario 692 de 1994; artículo 7 de la Ley 797 de 2003; Decreto Reglamentario 4982 de 2007; Ley 1328 de 2009; Ley 1580 de 2012.
Seguridad Social en Riesgos Laborales	Artículos 208 y 254 de la Ley 100 de 1993; Decreto Extraordinario 1295 de 1994; Ley 776 de 2002; Decreto Reglamentario 2800 de 2003; Decreto Reglamentario 2566 de 2009; artículos 1 y siguientes Ley 1562 de 2012.
Aportes Parafiscales	Ley 89 de 1988; artículo 7 de la Ley 21 de 1982; artículo 17 de la Ley 344 de 1996; artículo 114-1 de la Ley 1819 de 2016, artículo 8 del Decreto 862 de 2013.
Retención en la Fuente	Ley 75 de 1986 y Ley 1819 de 2016.
Cuota Sindical	Artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 23 del Decreto Ley 2351 de 1965; artículos 1 y siguientes del Decreto Reglamentario 2264 de 2013.
Comité de Convivencia Laboral	Resolución 652 de 2012 Ministerio del Trabajo; Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo; Ley 1010 de 2006.
Extranjeros	Artículo 18 de la Ley 10 de 1961; Decreto 834 de 2013; Resolución 1112 de 2013; Resolución 6045 de 2017.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

CONCEPTO	NORMATIVA
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.
Medidas para proteger el empleo	Circular 021 de 2020 (vigente durante el estado de emergencia sanitaria) y complementarias 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 especialmente las relacionadas con las obligaciones que tiene el contratista empleador a la terminación del contrato de trabajo.

## 2.4.2. OTROS ASPECTOS

### 2.4.2.1. Auxilio de Transporte

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

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

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

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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

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

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

Ni el suministro del transporte ni el pago del auxilio de transporte tienen incidencia salarial; sin embargo, si el trabajador devenga menos de dos (2) veces el SMLMV, el auxilio previsto aquí debe considerarse incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales. Por lo anterior, no hay lugar a doble pago de Auxilio de Transporte, esto es, al previsto como Auxilio Legal de Transporte y el determinado aquí.

#### **2.4.2.2. 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 **VEINTE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS pesos colombianos (\$20.366)** por día laborado o suministrar alimentación en el lugar de ejecución del contrato.

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

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

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

La suma de **VEINTE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS pesos colombianos (\$20.366)**, corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

#### **2.5. 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 acordó:

- 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*

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

*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 del método de elección del contratista el presente acuerdo.*

A continuación se relacionan 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, hayan sido contratados con dedicación exclusiva; a quienes les aplicará el siguiente capítulo, además de las normas legales que corresponda, incluyendo los ajustes correspondientes por efectos de la entrada en vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2022.

#### **2.5.1. 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 la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. (Anexo No. 1). Esta tabla será ajustada 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.

Regulación normativa contenida en los artículos 120 y 121 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2022.

#### **2.5.2. 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.

#### **2.5.3. PRESTACIONES CONVENCIONALES**

##### **2.5.3.1. 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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

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.

#### **2.5.3.2. Prima de habitación**

A partir del 1º de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, se debe pagar por este concepto la suma de **TRESCIENTOS TRECE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$313.988)** mensuales. Este valor será ajustado de conformidad con lo establecido para el incremento de la prima de habitación en el artículo 69 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018- 2022.

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

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

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

#### **2.5.3.3. 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.

#### **2.5.3.4. 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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

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.

#### 2.5.3.5. 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:

<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.

#### 2.5.3.6. 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 **SEIS MIL TRESCIENTOS VEINTISÉIS PESOS (\$6.326)** diarios que aplicará a partir del 1° de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022.

A partir del año 2019 y para los años siguientes de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2022, a 1° de enero de cada año, esta suma tendrá un incremento del IPC general, acumulado en los últimos doce (12) meses a 31 de diciembre, sobre la suma fijada para el año inmediatamente anterior.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

Cuando sean movilizados desde otro campo o estación y pernocten en esas localidades, recibirá la prima diaria de monte por cada día laborado. Esta prima no tendrá incidencia salarial.

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

#### **2.5.4. PÓLIZA DE CONDICIONES RÉGIMEN CONVENCIONAL**

Debe aplicarse lo dispuesto en el Anexo No. 4 de la presente guía.

#### **2.5.5. OTROS ASPECTOS**

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

Para los trabajadores que les aplique la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A., 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.

##### **2.5.5.2. Alimentación**

Subsidio de alimentación para trabajadores que les aplica la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.

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

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

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

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

<b>Auxilio de alimentación</b>	<b>Del 01/01/2022 al 31/12/2022</b>
<b>Todas las áreas excepto Sabana de Torres (Auxilio diario)</b>	<b>\$19.259</b>

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

<b>Sabana de Torres</b> Trabajadores que residen en Sabana de Torres y San Martin por día efectivamente laborado.	\$31.834
--	----------

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 **DIECINUEVE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS MCTE (\$19.259)**. Este subsidio no tendrá incidencia salarial y deberá reconocerse adicional al suministro en especie. Adicional al subsidio mencionado, para los trabajadores de turno amaneciendo, en caso de que no se suministre la alimentación en especie, se compensará en dinero con la suma de **DIECINUEVE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS MCTE (\$19.259)** diarios.

### 2.5.5.3. Transporte

A partir del 1º de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, para los trabajadores de que trata el presente capítulo y que están ubicados en la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. (Anexo No. 1), se les debe pagar una prima de transporte (subsidio de transporte) de **CIENTO QUINCE MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS MCTE (\$115.396)** 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 2018-2022.

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 tendrán incidencia salarial para ningún efecto.

### 2.5.5.4. Jornada de trabajo y tiempo suplementario

#### 2.5.5.4.1. 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.

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*

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

*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”.*

#### **2.5.5.4.2. 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, 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.

Para las actividades contratadas en ECOPETROL 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.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

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 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: 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.

#### **2.5.5.5. Trabajo en descanso obligatorio**

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

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

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

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

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

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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

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

#### **2.5.5.6. Cuota sindical**

ECOPETROL 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.

#### **2.6. 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.

### **3. CONTINGENCIAS**

No aplica.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

### 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> <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>

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

Documento Nuevo		
Versión	Fecha	Cambios
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>- Ser 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> <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 (Numerales 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> </ul>



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

**Gestión de Abastecimiento  
Gerencia de Abastecimiento**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
13/02/2023**

**Versión: 15**

		<ul style="list-style-type: none"><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><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></ul>



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

**Gestión de Abastecimiento  
Gerencia de Abastecimiento**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
13/02/2023**

**Versión: 15**

		<ul style="list-style-type: none"><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><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>



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

**Gestión de Abastecimiento  
Gerencia de Abastecimiento**

**CÓDIGO  
GAB-G-013**

**Elaborado  
13/02/2023**

**Versión: 15**

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><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</li></ul>

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

		<p>ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 Ecopetrol 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>
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 Ecopetrol 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 Ecopetrol 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 Ecopetrol 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 Ecopetrol S.A., en la que se incluye los cargos que se encontraban en la tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur.</li> <li>- Se elimina el Anexo No. 3. Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol 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>

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

**Autor:** Jaime Humberto Ramírez Castro

**Buzón:** [jaime.ramirez@ecopetrol.com.co](mailto:jaime.ramirez@ecopetrol.com.co)

**Dependencia:** Departamento de Excelencia de Abastecimiento – Gerencia de Abastecimiento

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEPETROL</b>		
	<b>Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

Revisado electrónicamente por:	Aprobado electrónicamente por:
<b>MARÍA JOSÉ MANTILLA CALDERÓN.</b> Cédula de Ciudadanía No. 37.395.739 Coordinadora Aseguramiento Laboral Contractual (e)	<b>CAROLINA BAGES MESA</b> Cédula de Ciudadanía No. 52.697.400 Jefe de Departamento de Excelencia de Abastecimiento

*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 GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

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

NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
\$77.340	\$81.207	\$86.494	\$90.820	\$95.366	\$100.139	\$106.756	\$112.931	\$121.146	\$128.149	\$135.558
Operador de Planta en Entrenamiento (Sin experiencia)	Operador de Planta en entrenamiento (Con 1 año de experiencia)	Toma muestras	Aceiteros		Operador de Planta			Técnico en Combustión		
			Analista PML (Planta Mejoradora de Lodos)	Operador PML (Planta Mejoradora de Lodos)	Técnico de Mantenimiento de Facilidades					
		Ayudante de patio de reacondicionamiento de pozos	Auxiliar de Preparación de Polímero	Cuñero	Mantenedor Herramientas de Subsuelo	Operador de well testing	Encuellador			Maquinista Reacondicionamiento de pozos
		Auxiliar de Well Testing		Auxiliar de Perforación (Equipos de Fast Moving)	Bombero de Pozo		Asistente Perforación (Equipos de Fast Moving)			
				Auxiliar de Flush By						Operador de Flush By
					Técnico en Operación y Monitoreo			Analista de Hidrocarburos y Agua		

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
\$77.340	\$81.207	\$86.494	\$90.820	\$95.366	\$100.139	\$106.756	\$112.931	\$121.146	\$128.149	\$135.558
					Inyección Polímeros					
							Operador Tanque Bomba			
	Perforador - Sísmica	Auxiliar de Materiales o Bodeguero	Capataz de Casablanca	Supervisor de Casablanca - Sísmica						
	Ayudante del Disparador		Capataz de Taladro - Sísmica	Supervisor de Taladro - Sísmica		Operador de Estimulació n y/o Fractura				
			Disparador	Capataz de Topotrocha						
			Cargapozo	Datain						
	Motosierrista	Compresorista - Sísmica	Chequeador de Línea	Mecánico de Línea - Sísmica						
Ayudante de reparables	Ayudante de reparables >1 Año de experiencia		Reparables Sísmica	Coordinador de Explosivos						
		Mochilero	Radio Operador							

Plantilla 012 - 01/10/2018 v-8

32/56

Todos los derechos reservados para ECOPETROL S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
\$77.340	\$81.207	\$86.494	\$90.820	\$95.366	\$100.139	\$106.756	\$112.931	\$121.146	\$128.149	\$135.558
	Ayudante Campamento	Campamentero Sísmica								
		Navegante - Sísmica	Portaprisma							
			Ayudante técnico de Mecánica	Esmerilador	Técnico Mecánico	Liniero		Mecánico 1		Mecánico 1 <sup>a</sup>
			Ayudante técnico de Electricidad		Técnico Eléctrico			Electricista 1		Electricista 1 <sup>a</sup>
			Ayudante técnico de Instrumentación		Técnico Instrumentista			Instrumentista 1		Instrumentista 1 <sup>a</sup>
			Ayudante técnico Taller de Bombas de Subsuelo					Mecánico Conveyor		
								Instrumentista Conveyor		
			Operador Facilidades de Superficie	Técnico de Toma de Parámetros de Pozos y Operación Facilidades Producción						

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
\$77.340	\$81.207	\$86.494	\$90.820	\$95.366	\$100.139	\$106.756	\$112.931	\$121.146	\$128.149	\$135.558
			Auxiliar Técnico de Dinagramas y Niveles de Fluido	Técnico para Registro de Niveles Y Dinagramas						
	Montador							Mecánico de Campo		
			Ayudante técnico Pailería			Aparejador mecánico		Pailero 1		Pailero 1ª
			Ayudante técnico Tubería			Andamiero		Tubero 1		Tubero 1ª
			Ayudante técnico Soldadura					Metalista Conveyor		
			Biselador					Soldador Conveyor		
								Soldador I		Soldador 1ª
								Soldador de revestimiento		Soldador Argonero
								Operador Sistemas Contra-incendio		
		Marinero Operador	Patrón de Bote /	Marinero Cocinero (Embarcaci	Maquinista (Embarcaci					Supervisor de Buceo

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
\$77.340	\$81.207	\$86.494	\$90.820	\$95.366	\$100.139	\$106.756	\$112.931	\$121.146	\$128.149	\$135.558
			Motorista Costanero	ones Mayores)	ones Mayores)					
		Marinero			Buzo segunda			Buzo Industrial		Contra maestre
		Marinero Cocinero (Embarcaciones Menores)			Marinero de Máquinas					Patrón de embarcación
		Marinero Timonel			Mecánico (Embarcaciones Mayores)					Mecánico Propulsión (Embarcaciones Mayores)
		Marinero Camarero								
			Ayudante técnico de Albañilería	Albañil	Oficial de Obra civil	Maestro de Obra Civil				
			Ayudante de Obra Civil	Plomero						
			Ayudante de Pintura	Pintor	Pintor Sandblasting					
	Operario de Tolva o Tolvero		Carpintero		Granallador	Doblador				

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
\$77.340	\$81.207	\$86.494	\$90.820	\$95.366	\$100.139	\$106.756	\$112.931	\$121.146	\$128.149	\$135.558
			Auxiliar de materiales II	Almacenista		Auxiliar de materiales I		Alineador - Tubero		
			Cadenero	Aislador térmico		Refractarista		Refractarista lanzador		
	Operador de rana, martillo, chapola	Operador de descargue	Ayudante QA/QC		Conductor vehículo de más de 3 Ton	Operador de Carro Macho	Operador Man Lift Bobcat	Operador grúa de hasta 30 Ton	Operador grúa de hasta 70 Ton.	Operador grúa mayor de 70 Ton.
	Operador de equipos (planta eléctrica, motobomba Hidrolavadora electro-bomba)	Rescatista / Socorrista - Conductor de Ambulancia		Auxiliar de Enfermería	Conductor de volquetas y camiones		Operador Retro-Excavadora de Llanta	Operador Retro-Excavadora de Oruga	Operador de Motoniveladora	
Funcionario de apoyo a la operación	Funcionario apoyo a la operación (> 1 año de Experiencia)	Operador de Bomba Neumática			Operador Vibro Compactador hasta 5 toneladas	Operador Vibro Compactador Mayor a 5 toneladas	Operador de montacarga	Operador de Piloteadora		
Ayudante de Lancharo	Lancharo			Recorredor de Pozos	Operador de Hormiguera	Operador de camión de vacío	Operador de cargador	Operador de Planta de Gas		
Obrero	Obrero más de 1 de experiencia		Operador de Equipos Centrifugación		Operador de Pajarita o Retro Excavadora		Operador de Tractomula	Operador / Conductor Tractomula	Operador de Bulldozer	Operador de Hard Band

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
\$77.340	\$81.207	\$86.494	\$90.820	\$95.366	\$100.139	\$106.756	\$112.931	\$121.146	\$128.149	\$135.558
								con Brazo Articulado		
Patiero	Patiero más de 1 de experiencia		Aparejador de carga grúa de hasta 30 toneladas	Controlador de Maquinaria Obra Civil	Operador de Finisher	Aparejador de carga grúa de más de 30 toneladas	Operador de equipo perforación que implica manejo de explosivos	Operador Pipe Walder		
			Mecánico de Automotores / Maquinaria	Operador variadores u Operador mantenimiento básico de cabezales en pozo II	Operador Vacuum Lift	Operador variadores u Operador mantenimiento básico de cabezales en pozo I	Operador de tracto camión cama baja o cama alta	Operador Sideboom		
			Operador Compresor	Supervisor de Campo						
	Ayudante de Camión de Vacío		Operador de Calderas							
			Ayudante Técnico		Técnico Operador			Electromecánico 1		
										Operador y Mantenedor Cuarto de Control - Cargue de

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
\$77.340	\$81.207	\$86.494	\$90.820	\$95.366	\$100.139	\$106.756	\$112.931	\$121.146	\$128.149	\$135.558
										Camiones - Grúa Semi- Pórtico (Refinería Cartagena)
				Técnico de Mantenimie nto						
	Auxiliar de Cargue y Descargue			Técnico Operativo Cargue y Descargue	Operador de Cargue y Descargue Carrotanqu es					
				Auxiliar de Electric Line		Operador de Electric Line				
			Ayudante Técnico de Inspección		Técnico de Inspección			Técnico 1 de Inspección		Técnico 1A de Inspección
				Auxiliar de Slick Line		Operador de Slick line				
		Técnico Ambiental	Auxiliar de Campo							
			Operador de Spooler							
					Analista de Inspección					

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
\$77.340	\$81.207	\$86.494	\$90.820	\$95.366	\$100.139	\$106.756	\$112.931	\$121.146	\$128.149	\$135.558
					y Control Operacional					
				Auxiliar de Cementación	Operador de Cementación					
				Auxiliar/ Técnico Bombeo	Operador de Bombeo y Nitrogeno					
				Ayudante Técnico Comisionamiento (Primer Empleo)	Operador Coiled Tubing (Básico)			Técnico comisionamiento 1		Técnico comisionamiento 1A
				Recorredor de derechos de vía						
				Técnico de Aguas						

**Nota:** Los anteriores salarios aplican a partir del 1 de enero de 2022.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

**Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.**

Cargo	Nivel	Salario Básico Diario
Agente Call Center - Agente Call Center Bilingüe	4	\$ 81.731
Almacenista	3	\$ 64.868
Ama de Llaves	1	\$ 50.754
Andamiero	2	\$ 57.762
Aparejador de Grúa / Aparejador de Cargas / Aparejador de equipos de izaje	2	\$ 57.762
Apoyo Central de Seguridad	4	\$ 81.731
Asistente Administrativo	2	\$ 57.762
Asistente logístico de muestras	2	\$ 57.762
Auxiliar de actas	2	\$ 57.762
Auxiliar de Archivo	2	\$ 57.762
Auxiliar de Aseo / Auxiliar de Cafetería	1	\$ 50.754
Auxiliar de Asistencia en Plataforma	1	\$ 50.754
Auxiliar de Centro de Acopio	1	\$ 50.754
Auxiliar de Cocina / Porcionador	1	\$ 50.754
Auxiliar de Correspondencia	2	\$ 57.762
Auxiliar de droguería	1	\$ 50.754
Auxiliar de Enfermería	2	\$ 57.762
Auxiliar de Enfermería Odontológico	2	\$ 57.762
Auxiliar de Fotocopiado	1	\$ 50.754
Auxiliar de inspección de Tubería	2	\$ 57.762
Auxiliar de Inventarios	1	\$ 50.754
Auxiliar de Lavado de Material en Laboratorio	1	\$ 50.754
Auxiliar de Mecánica Automotriz	1	\$ 50.754
Auxiliar de Muestreo	1	\$ 50.754
Ayudante del Fumigador	1	\$ 50.754
Auxiliar Mecánico	4	\$ 81.731
Auxiliar de Tierras	2	\$ 57.762
Auxiliar Obrero	1	\$ 50.754
Auxiliar Operativo	1	\$ 50.754
Ayudante Campamento	1	\$ 50.754
Ayudante de Cargue y Descargue (Sin experiencia)	2	\$ 57.762

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

Ayudante de Inspección	2	\$ 57.762
Ayudante Técnico de Electricidad	4	\$ 81.731
Ayudante Técnico de Mecánico	3	\$ 64.868
Ayudante Técnico de Refrigeración	3	\$ 64.868
Ayudante Técnico de Soldadura	4	\$ 81.731
Cadenero	2	\$ 57.762
Camarero	1	\$ 50.754
Capataz de Atención de Emergencias	4	\$ 81.731
Camillero	1	\$ 50.754
Capataz de Zonas Verdes	4	\$ 81.731
Chef / Jefe de Cocina	4	\$ 81.731
Cocinero / Panadero	2	\$ 57.762
Conductor de Ambulancia	2	\$ 57.762
Conductor Cama Alta con Brazo Hidráulico / Extendible / de Cabezote	4	\$ 81.731
Conductor Cama Alta - Baja / Cama baja Especial / Carro macho / tracto camión / Volqueta / Doble Troque	4	\$ 81.731
Conductor de Carga Liviana	2	\$ 57.762
Conductor de Lonchera	1	\$ 50.754
Conductor de Vehículo de Pasajeros / Camioneta	2	\$ 57.762
Contra maestre	5	\$ 101.095
Despachador	4	\$ 81.731
Detonador	2	\$ 57.762
Dibujante Técnico	5	\$ 101.095
Electricista	5	\$ 101.095
Especialista Mecánico	5	\$ 101.095
Especialista de Variadores	5	\$ 101.095
Estilista	1	\$ 50.754
Fumigador	1	\$ 50.754
Gestor de Residuos	2	\$ 57.762
Guadañador	1	\$ 50.754
Inspector de Tubería	3	\$ 64.868
Instrumentista / Técnico Instrumentista	5	\$ 101.095
Jardinero	1	\$ 50.754
Lavadero (a)	1	\$ 50.754
Lavador de Carros	1	\$ 50.754

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

Lavalozza	1	\$ 50.754
Maquinista	4	\$ 81.731
Maestro de Obra Civil	5	\$ 101.095
Marinero Fluvial	4	\$ 81.731
Mecánico Automotriz	2	\$ 57.762
Mensajero Motorizado	1	\$ 50.754
Mesero	1	\$ 50.754
Obrero	1	\$ 50.754
Obrero Descontaminación (Por Acto Doloso)	1	\$ 50.754
Obrero de Obra / Auxiliar del Oficial / Ayudante de Obra Civil (interpretación básica de planos y normas técnicas, cálculos matemáticos, conocimientos generales de equipos/máquinas/herramientas de su oficio)	2	\$ 57.762
Obrero preparador de Caldo	1	\$ 50.754
Obrero de Zonas Verdes	1	\$ 50.754
Oficial de Construcción / Albañil	4	\$ 81.731
Oficial de Obra Civil	4	\$ 81.731
Operador Aforador	4	\$ 81.731
Operador Buldócer o Bulldozer	5	\$ 101.095
Operador de alquiler y mantenimiento de bicicletas	1	\$ 50.754
Operador de Cama Baja o Cama Alta	4	\$ 81.731
Operador de Camión con Brazo Hidráulico con Canasta	4	\$ 81.731
Operador de Camión Succión / Camión de Vacío (Carrotanque)	4	\$ 81.731
Operador de Cargador / Cargador 10 Ton	2	\$ 57.762
Operador de Carro Canasta	2	\$ 57.762
Operador de Carro Macho / Operador Montacargas capacidad más de 7 Ton	4	\$ 81.731
Operador de Descargue	2	\$ 57.762
Operador de Enturne y Control de Tráfico de Carrotanques	2	\$ 57.762
Operador de Grúa Telescópica	5	\$ 101.095
Operador Grúa hasta 50 Ton	5	\$ 101.095
Operador Grúa hasta 90 Ton	5	\$ 101.095
Operador Grúa hasta 120 Ton	5	\$ 101.095
Operador de Manlift	2	\$ 57.762
Operador de Maquinaria Pesada (Retroexcavadora, Motoniveladora, Bulldozer, etc.)	5	\$ 101.095
Operador Montacargas capacidad hasta 7 Ton	2	\$ 57.762

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

Operador de Pajarita	4	\$ 81.731
Operador de Planta de Tratamiento Agua Potable	2	\$ 57.762
Operador de Tracto Camión	4	\$ 81.731
Operador de Vehículo Pesado para movilización de cargas	4	\$ 81.731
Operador Vehículo Compactador	4	\$ 81.731
Operador de Verificación de cargue y descargue de Carrotaques	4	\$ 81.731
Operador de Vibro Compactador	4	\$ 81.731
Operario Jardinería y Zonas Verdes	1	\$ 50.754
Pailero	5	\$ 101.095
Patiero de Área Industrial	2	\$ 57.762
Piloto	5	\$ 101.095
Piloto de Lancha	5	\$ 101.095
Piloto Náutico	2	\$ 57.762
Plomero	2	\$ 57.762
Pintor	2	\$ 57.762
Pregonero/Voceador	1	\$ 50.754
Recepcionista	1	\$ 50.754
Recorredor de Línea y Rocería	1	\$ 50.754
Regente de Farmacia	4	\$ 81.731
Rescatista	5	\$ 101.095
Señalizador Vial / Paletero	1	\$ 50.754
Soldador / Soldador II	5	\$ 101.095
Técnico Campamento	2	\$ 57.762
Técnico Campamento Integral	3	\$ 64.868
Técnico de Inspección (Vehículos de Cargue y Descargue de Carrotaques / Monitoreo e Inspección de Líneas)	5	\$ 101.095
Técnico de Soporte y Acompañamiento (Primer Empleo – Sin Experiencia)	4	\$ 81.731
Técnico Eléctrico / Técnico Electricista	4	\$ 81.731
Técnico Electromecánico	4	\$ 81.731
Técnico en Diseño Gráfico	4	\$ 81.731
Técnico en Gestión Social	4	\$ 81.731
Técnico en Mantenimiento de Equipos y Sistemas Contra incendio	5	\$ 101.095
Técnico en Publicidad, Comunicaciones y/o Mercadeo	4	\$ 81.731
Técnico en Refrigeración	5	\$ 101.095
Técnico en Soporte y Atención de Emergencias	5	\$ 101.095

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

Técnico Instalador	2	\$ 57.762
Técnico Mecánico	4	\$ 81.731
Técnico Operador Central de Seguridad	5	\$ 101.095
Técnico I de Generación Eléctrica	5	\$ 101.095
Técnico II de Generación Eléctrica	4	\$ 81.731
Técnico III de Generación Eléctrica	3	\$ 64.868
Tecnólogo en Atención Pre-Hospitalaria	2	\$ 57.762
Vendedor (Tienda ECOPETROL)	1	\$ 50.754
Verificador de Área / Baquiano	1	\$ 50.754
Vigilancia Móvil	4	\$ 81.731
Vigilante	3	\$ 64.868

**Nota:** Los anteriores salarios aplican a partir del 1 de enero de 2023.

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPEPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

### **Anexo No. 3. Póliza de Condiciones Régimen Convencional**

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

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

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

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

#### **1. Amparos y exclusiones**

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

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

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

#### **2. Amparos**

- 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).

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

- 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 \$ 248.799 (doscientos cuarenta y ocho mil setecientos noventa y nueve pesos) diarios, sin incidencia salarial.

Cuando solo se requiera un día para la prestación del servicio y para el día de regreso a su base, la Compañía concederá \$ 105.740 (ciento cinco mil setecientos cuarenta pesos), sin incidencia salarial.

En los casos de enfermedad de comprobada gravedad durante las vacaciones del trabajador o en su día de descanso y mientras subsista la imposibilidad de retornar a la sede, se otorgará un auxilio médico por tratamiento ambulatorio, sin incidencia salarial, equivalente a un valor de \$ 248.799 (doscientos cuarenta y ocho mil setecientos noventa y nueve pesos) diarios; siempre y cuando la urgencia se suceda en lugar diferente al sitio donde reside el núcleo familiar y se de aviso a la empresa dentro de las 48 horas siguientes a su ocurrencia.

Cuando el personal que labore en Cantagallo y resida en Cantagallo o Puerto Wilches, tenga que desplazarse a Barrancabermeja para citas médicas, exámenes de laboratorio y citas odontológicas, se le reconocerá una suma diaria por valor de \$ 248.799 (doscientos cuarenta y ocho mil setecientos noventa y nueve pesos), sin incidencia salarial, si tiene que pernoctar en Barrancabermeja; si regresa durante el mismo día, se reconocerá la suma de \$ 105.740 (ciento cinco mil setecientos cuarenta pesos), 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 Julio de 2018. A partir del año 2019 y para los años siguientes de vigencia de la convención, a 1° de enero de cada año, esta suma tendrá un incremento del IPC del sector diversión / esparcimiento,

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

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 GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</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 GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</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 GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</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 ocurriere en la movilización del trabajador desde su residencia hasta el lugar de su trabajo y viceversa.

## 4 Cláusulas generales

### 4.1 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 GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</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 GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</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"-.

## 5. Condiciones

### 5.1 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.

### 5.2 Salarios mínimo y máximo asegurables

Mínimo: A1 (De la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional).

Máximo: E11 (De la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional).

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

### **5.3 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.

### **5.4 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 ECOPEPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

## **Anexo No. 4. Lineamientos y Mejores Prácticas sobre Vinculación Laboral Inclusiva**

### **1. Alcance de la vinculación laboral inclusiva**

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

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

En ECOPEPETROL y de acuerdo con su programa de diversidad e inclusión, es de la mayor importancia contribuir desde su papel en la sociedad, en el desarrollo de los pilares fundamentales vinculados con la equidad, la igualdad y el derecho al trabajo. Así, considera pertinente crear mecanismos que promuevan la inclusión de poblaciones con difícil inserción laboral, entre otros: **i)** mujeres; **ii)** mayores de 45 años; **iii)** jóvenes entre 18 y 28 años; **iv)** afrodescendientes e indígenas y otras minorías étnicas; **v)** víctimas del conflicto armado; **vi)** personas con discapacidad y **vii)** personas sin experiencia. Asimismo, considera importante continuar ejecutando actividades encaminadas a procurar una mayor vinculación de mano de obra local.

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

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

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

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

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

**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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

entre este y ECOPETROL, en los términos de la "Guía de Aspectos y Condiciones Laborales en Actividades Contratadas por Ecopetrol" o el documento que haga sus veces.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**i)** Mantengan durante el plazo de ejecución de sus contratos el compromiso de vinculación laboral inclusiva presentado en su oferta; **ii)** obtengan una evaluación de desempeño en sus contratos superior a 97 puntos; **iii)** no hayan sido objeto de multas/apremios; **iv)** no tengan anomalías laborales (calificadas como válidas) durante la ejecución de sus contratos; **v)** hayan dado cumplimiento a sus compromisos en materia de gestión de encadenamientos de bienes y servicios

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 13/02/2023</b>	<b>Versión: 15</b>

locales y no hayan tenido incidentes atribuibles a su gestión sobre la materia y **vi)** hayan tomado el módulo de formación básico de empleo inclusivo en actividades contratadas por ECOPETROL.

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

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

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

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

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