

	<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 20/01/2025</b>	<b>Versión: 19</b>

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

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

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

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

De acuerdo con su Estrategia de Riqueza Humana (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia) ECOPETROL propende por la inclusión laboral de poblaciones diversas que históricamente han enfrentado barreras de acceso a un empleo formal y decente. Así, ha creado mecanismos que promueven la inclusión entre otros de: i) mujeres; ii) personas mayores de 45 años; iii) jóvenes entre 18 y 28 años; iv) personas que se identifican de una etnia (pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y el pueblo Rom gitano)); v) víctimas del conflicto armado; vi) personas con discapacidad; vii) personas sin experiencia laboral; viii) personas de la comunidad LGTBIQ+; ix) personas desmovilizadas reinsertadas y acogidas a procesos de paz. 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 incentivar mayor vinculación laboral de poblaciones diversas a través de los contratistas, subcontratistas y proveedores de contratistas que ejecutan contratos para ECOPETROL.

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

**Medición.** A través del reporte de mano de obra con dedicación exclusiva que diligencian los contratistas de ECOPETROL, se capturará la información necesaria para hacer la medición y analizar el impacto de los mecanismos mencionados en este documento respecto de cada uno de los grupos poblacionales diversos.

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

	<b>GUÍA DE ASPECTOS LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL</b>		
	<b>GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO</b>		
	<b>CÓDIGO GAB-G-013</b>	<b>Elaborado 20/01/2025</b>	<b>Versión: 19</b>

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

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

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

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

**Mecanismos para lograr la declaración.** Compromiso a través de cláusulas que: **i)** incentiven con la asignación de puntajes en un método de elección y; **ii)** generen obligación en el proveedor.

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

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

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