

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

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	2
2.	DESARROLLO	2
2.1	DERECHOS HUMANOS, ESTÁNDARES LABORALES, DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	2
2.2.	ALCANCE	3
2.3.	TÉRMINOS LABORALES RELEVANTES	4
2.4.	RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DEL CONTRATO	7
2.4.1.	METODOLOGÍA PARA LA CALIFICACIÓN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE UN CONTRATO COMERCIAL	10
2.4.2.	METODOLOGÍA PARA HOMOLOGAR CARGOS DE LAS TABLAS SALARIALES	11
2.5.	SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS LABORALES	12
2.5.1	TRABAJO EN DESCANSO OBLIGATORIO	14
2.5.2	GASTOS DE VIAJE	15
2.6.	CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL LEGAL	16
2.6.1.	AUXILIO DE TRANSPORTE	16
2.6.2.	ALIMENTACIÓN	16
2.7.	CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL	17
3.	CONTINGENCIAS	18

ANEXO ACUERDO ECOPETROL - USO - MAPA DE CARGOS OPERATIVOS DEL RÉGIMEN CONVENCIONAL EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL Y SU PROCEDIMIENTO VERSIÓN 3

ANEXO ACUERDO ECOPETROL - USO - ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA DEL 22 DE MAYO DE 2023, SUSCRITA ENTRE ECOPETROL Y LA USO VERSIÓN 3

PARTE I DEL ANEXO ACTA DE ACUERDO COMPILATORIA DEL 22 DE MAYO DE 2023, SUSCRITA ENTRE ECOPETROL Y LA USO VERSIÓN 3 - PÓLIZA DE CONDICIONES RÉGIMEN CONVENCIONAL

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

ANEXO LINEAMIENTOS Y MEJORES PRÁCTICAS SOBRE VINCULACIÓN LABORAL INCLUSIVA

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

1. OBJETIVO

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

2. DESARROLLO

2.1 DERECHOS HUMANOS, ESTÁNDARES LABORALES, DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN

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

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

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

¹ GEE-G-035 Guía de Derechos Humanos.

² GTH-G-150 Guía de Diversidad, Equidad e Inclusión

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

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

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

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

De acuerdo con su Estrategia de Riqueza Humana (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia) ECOPETROL propende por la inclusión laboral de poblaciones diversas que históricamente han enfrentado barreras de acceso a un empleo formal y decente. Así, ha creado mecanismos que promueven la inclusión entre otros de: i) mujeres; ii) personas mayores de 45 años; iii) 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 LGTBQI+; ix) personas desmovilizadas, reinsertadas y acogidas a procesos de paz. Igualmente, considera importante continuar ejecutando actividades encaminadas a procurar una mayor vinculación de mano de obra local (Anexo Lineamientos y mejores prácticas sobre vinculación laboral inclusiva).

2.2. ALCANCE

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

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

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

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

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

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

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

2.3. TÉRMINOS LABORALES RELEVANTES

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

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

Actividades Propias o Esenciales de la Industria: son aquellas que en estricto sentido se consideran como inherentes a cualquier operación petrolera, las cuales están definidas

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

expresamente en los Decretos 284 de 1957 y 3164 de 2003 o en las disposiciones que los reglamenten, modifiquen, deroguen o sustituyan.

Cargo de liderazgo: aquel que ocupa un trabajador que desarrolla actividades No operativas con dedicación exclusiva, que tiene personal a cargo, y debe supervisar, dirigir, coordinar, programar, evaluar, controlar, asignar trabajo o actividades de los trabajadores bajo su supervisión o coordinación. Se trata de los coordinadores o supervisores con personal a cargo. No se consideran cargos de liderazgo los establecidos en las tablas de referentes mínimos salariales de ECOPETROL que desarrollan actividades Operativas o no operativas que no reúnan las condiciones aquí indicadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Personal que desarrolla actividades Operativas: trabajador que ejecuta labores o actividades en un contrato de régimen salarial y prestacional convencional o legal, y que ocupa un cargo ubicado en los niveles del Anexo Acuerdo ECOPETROL - USO - mapa de cargos operativos del régimen convencional en actividades contratadas por ECOPETROL y su procedimiento versión 3 o del Anexo Tabla de salarios operativos del régimen legal en actividades contratadas por ECOPETROL S.A., respectivamente; salvo los cargos referidos expresamente a personal no operativo. Por lo general realizan actividades sencillas y repetitivas, con frecuencia pueden implicar ejercicio/actividad de carácter físico, mecánico, de fuerza, etc., ejecutado por personas que no necesariamente cuentan con un grado de educación y que casi siempre demandan un alto nivel de subordinación.

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

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

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

Régimen Salarial y Prestacional: conjunto de normas y condiciones conforme a las cuales se debe regir el salario y las prestaciones sociales a las que tiene derecho un trabajador de contratista cuando se reúnen los requisitos del numeral 2.4 del presente documento. Para todos los efectos se entiende que el régimen salarial y prestacional puede ser convencional, legal o mixto.

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

2.4. RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DEL CONTRATO

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

Al personal que sea vinculado por el contratista por causa o con ocasión del contrato celebrado con ECOPETROL y tenga dedicación exclusiva a 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 aplicarán los referentes mínimos salariales y prestacionales de acuerdo con el régimen salarial y prestacional del contrato, así como la normativa laboral contenida en este documento. Los costos que genere esta decisión serán por cuenta exclusiva del contratista.

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

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

Es necesario que en la fase de planeación del contrato se identifique, desde el punto de vista técnico, con absoluta claridad y precisión, las actividades³ que se consideran de la esencia del objeto y alcance del contrato, con el fin de establecer si ellas deben ser ejecutadas directamente por el contratista, por un subcontratista autorizado o por un proveedor, de tal suerte que le

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

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

apliquen las mismas condiciones salariales y prestacionales establecidas en el régimen laboral y prestacional con el cual se calificó el contrato correspondiente. La citada identificación técnica es competencia exclusiva de los planeadores.

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

Las actividades propias de la industria del petróleo, así como aquellas que por acuerdo se remuneran con régimen salarial y prestacional convencional se considerarán de la esencia del objeto y del alcance contractual. A efectos de identificar los referentes mínimos salariales y prestaciones a aplicar para este régimen debe consultarse el Anexo Acuerdo ECOPETROL - USO - mapa de cargos operativos del régimen convencional en actividades contratadas por ECOPETROL y su procedimiento versión 3 y Anexo Acuerdo ECOPETROL - USO - Acta de Acuerdo compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO versión 3 de esta guía.

Los Decretos 284 de 1957 y 3164 de 2003, compilados en la Ley 1073 de 2015, establecieron como obligación expresa para las personas naturales o jurídicas dedicadas a los ramos de exploración, explotación, transporte o refinación de petróleo, aplicar a los trabajadores de sus contratistas los mismos salarios y prestaciones a que tienen derecho sus propios empleados de acuerdo con lo establecido en leyes, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. Para tal efecto dichos decretos definen las labores propias y esenciales de la industria del petróleo.

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

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

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

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

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

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

En el siguiente cuadro se resumen los salarios y prestaciones de los trabajadores de contratistas hasta el 31 de diciembre de 2025.

Régimen laboral del contrato	Personal	Referente mínimo salarial	Prestaciones
Convencional	Operativo	Anexo Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y su Procedimiento	Convencionales (Anexo Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO)
	No Operativo	COP\$ 183.997 salario básico diario.	Legales
	Cargos de liderazgo No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo	COP\$ 272.586 salario básico diario.	
	Operativo: Aseo; Alimentación; Control de Tráfico Terrestre (señalizador vial); Gestión Administrativa; Gestión Inmobiliaria; Logística; Transporte de Personal, Bienes/Cosas y Vigilancia	Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.	
Legal	Operativo	Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.	
	No Operativo	COP\$ 116.221 salario básico diario.	
	Cargos de liderazgo No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo	COP\$ 146.842 salario básico diario.	

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

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

A partir del 1º de enero de 2025, el referente mínimo salarial de los trabajadores No Operativos vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial convencional, corresponderá a COP\$ 183.997 (salario básico diario). Las prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.

A partir del 1º de enero de 2025, el referente mínimo salarial de los trabajadores con cargos de liderazgo (No Operativos – Coordinador o Supervisor con Personal a Cargo) vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial convencional es de COP\$ 272.586 y sus 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 y Vigilancia se remunera con los salarios del Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. del presente documento. Lo anterior, debe quedar de manera expresa en el contrato suscrito por ECOPETROL.

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

El salario de los trabajadores No Operativos vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial y prestacional legal, corresponderá como mínimo al máximo nivel del Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal (nivel 5); las prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo. A partir del 1º de enero de 2025, el referente mínimo salarial de los trabajadores con cargos de liderazgo (No Operativos – Coordinador o Supervisor con Personal a Cargo) vinculados con dedicación exclusiva a contratos con régimen salarial legal es de COP\$ 146.842 y sus prestaciones sociales continuarán siendo las del Código Sustantivo del Trabajo.

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

Los valores contenidos en el Anexo Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL y su Procedimiento, y el Anexo Tabla de Salarios Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. deben ser pagados en dinero y en ningún caso pueden ser objeto de pactos de exclusión salarial; constituyen mínimos a reconocer. El contratista bajo su autonomía podrá fijar los salarios de sus trabajadores de acuerdo con el mercado.

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

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

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

Consultar la Tabla de Actividades a Contratar y su Régimen Laboral (GAB-T-002) o el documento que haga sus veces y el Anexo Acta de Acuerdo Compileria del 22 de mayo de 2023 suscrita entre, ECOPETROL y la USO, que establece las actividades comunes que se contratan en ECOPETROL indicando para cada caso el régimen salarial y prestacional que aplica, y verificar la clasificación dada al objeto contractual. Una vez se ubique el objeto contractual en el mencionado documento, se deberá aplicar en el método de elección previa ratificación de la autoridad funcional.

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

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

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

En el evento en que el planeador del contrato considere inviable económica u operativamente la primera alternativa, circunstancia que debe ser motivada y avalada por el equipo técnico de planeación del área solicitante se procede a delimitar dentro del objeto general y su alcance los objetos y alcances específicos, de manera que a cada uno se asigne un régimen laboral diferente, según las actividades correspondan a uno u otro objeto y alcance específico.

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

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

2.4.2. METODOLOGÍA PARA HOMOLOGAR CARGOS DE LAS TABLAS SALARIALES

Para facilitar la ubicación de cargos operativos en las tablas de referentes mínimos salariales, se homologan o ubican los cargos, los cuales están recopilados en el Anexo Acuerdo ECOPETROL -

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

USO - mapa de cargos operativos del régimen convencional en actividades contratadas por ECOPETROL y su procedimiento versión 3 y en el Anexo Tabla de salarios operativos del régimen legal en actividades contratadas por ECOPETROL S.A. del presente documento. Para estos efectos se debe:

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

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

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

2.5. SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS LABORALES

En los procesos de planeación de contratos en los que aplique régimen salarial y prestacional convencional o legal, se deben tener en cuenta los referentes mínimos salariales relacionados en el Anexo Acuerdo ECOPETROL - USO - mapa de cargos operativos del régimen convencional en actividades contratadas por ECOPETROL y su procedimiento versión 3 y en el Anexo Tabla de

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

salarios operativos del régimen legal en actividades contratadas por ECOPETROL S.A. Estos valores son los que como mínimo el contratista debe reconocer a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y dedicación exclusiva para el contrato con ECOPETROL.

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

CONCEPTO	NORMATIVA
Normas legales	Código Sustantivo del Trabajo.
Jornada de Trabajo	Artículo 158 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 22 de la Ley 50 de 1990; Ley 2101 de 2021.
Modalidad de jornada	Aplica lo descrito en el numeral 2.5.5.4.2 del presente documento.
Tiempo Suplementario Diurno	Numeral 2 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 24 de la Ley 50/90.
Recargo Nocturno	Numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 24 de la Ley 50/90 y artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo por el artículo 1 de la Ley 1846/17. Tener en cuenta la excepción prevista para el porcentaje del recargo nocturno en el régimen salarial y prestacional convencional.
Tiempo Suplementario Nocturno	Numeral 3 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 24 de la Ley 50/90.
Descanso Dominical Remunerado	Artículo 172 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 25 de la Ley 50/90.
Trabajo en descanso obligatorio	Aplica lo descrito en el numeral 2.5.1. del presente documento, para trabajadores operativos, no operativos del régimen salarial y prestacional convencional o legal, siempre que el trabajador del contratista tenga dedicación exclusiva al contrato comercial suscrito entre el contratista y ECOPETROL.
Actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.	Artículo 21 de la Ley 50 de 1990.
Vacaciones	Artículos 186 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.
Prima de Servicios	Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.
Auxilio de Cesantía	Artículo 104 – 249 del Código Sustantivo del Trabajo – Artículo 99 de la Ley 50 de 1990 – Ley 52 de 1975 – Decreto 116 de 1976.
Intereses a las Cesantías	Artículo 1 de la Ley 52 de 1975.
Subsidio Familiar	Artículos 1 y siguientes de la Ley 21 de 1982; Decreto Reglamentario 341 de 1988; Decreto Reglamentario 784 de 1989; artículo 3 y siguientes de la Ley 789 de 2002; Decreto Reglamentario 721 de 2013.
Seguridad Social en Salud	Artículos 152 y siguientes de la Ley 100 de 1993; Decreto Reglamentario 806 de 1998; Decreto Reglamentario 1703 de 2002; Artículo 17 de la Ley 986 de 2005; Ley 1122 de 2007; Ley 1607 de 2012. Tener en cuenta la excepción prevista para el

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

CONCEPTO	NORMATIVA
	porcentaje de aporte a cargo del contratista en el régimen salarial y prestacional convencional.
Seguridad Social en Pensiones	Artículos 10 y siguientes de la Ley 100 de 1993; Decreto Reglamentario 692 de 1994; artículo 7 de la Ley 797 de 2003; Decreto Reglamentario 4982 de 2007; Ley 1328 de 2009; Ley 1580 de 2012. Ley 2381 de 2024.
Seguridad Social en Riesgos Laborales	Artículos 208 y 254 de la Ley 100 de 1993; Decreto Extraordinario 1295 de 1994; Ley 776 de 2002; Decreto Reglamentario 2800 de 2003; Decreto Reglamentario 2566 de 2009; artículos 1 y siguientes Ley 1562 de 2012.
Aportes Parafiscales	Ley 89 de 1988; artículo 7 de la Ley 21 de 1982; artículo 17 de la Ley 344 de 1996; artículo 114-1 de la Ley 1819 de 2016, artículo 8 del Decreto 862 de 2013.
Retención en la Fuente	Ley 75 de 1986 y Ley 1819 de 2016.
Cuota Sindical	Artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 23 del Decreto Ley 2351 de 1965; artículos 1 y siguientes del Decreto Reglamentario 2264 de 2013.
Comité de Convivencia Laboral	Resolución 652 de 2012 Ministerio del Trabajo; Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo; Ley 1010 de 2006.
Extranjeros	Artículo 18 de la Ley 10 de 1961; Decreto 834 de 2013; Resolución 1112 de 2013; Resolución 6045 de 2017.
Fuero de Maternidad y Paternidad	Artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo; Ley 1468 de 2011; Decreto 13 de 1967; Ley 1822 de 2017; Ley 2141 de 2021.
Fuero Sindical	Artículos 405 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.
Fuero Circunstancial	Decreto 2351 de 1965 y Decreto 1373 de 1966.
Fuero de Salud	Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012
Servicio Público de Empleo y Contratación de Mano de Obra	Ley 1636 de 2013, Decreto 2852 de 2013, Decreto 1668 de 2016.
Día de la familia	Ley 1857 de 2017
Trabajo en casa	Ley 2088 de 2021, Circular 041 de 2020 del Ministerio de Trabajo.
Desconexión laboral	Ley 2191 de 2022.

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

2.5.1 TRABAJO EN DESCANSO OBLIGATORIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5.2 GASTOS DE VIAJE

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

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

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

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

2.6. CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL LEGAL

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

2.6.1. AUXILIO DE TRANSPORTE

En todos los contratos con régimen salarial y prestacional legal, al personal operativo del contratista vinculado mediante contrato de trabajo y con dedicación exclusiva al contrato de ECOPETROL, se le debe pagar un subsidio de transporte equivalente a **DOSCIENTOS MIL pesos colombianos (\$200.000)** mensuales o suministrar transporte desde los puntos de encuentro al sitio de trabajo y viceversa, a elección del contratista.

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

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

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

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

Este valor de **DOSCIENTOS MIL pesos colombianos (\$200.000)** mensuales corresponde a la vigencia del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

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

2.6.2. ALIMENTACIÓN

En todos los contratos con régimen salarial y prestacional legal, al personal operativo del contratista vinculado mediante contrato de trabajo y con dedicación exclusiva al contrato de ECOPETROL, se le debe pagar un auxilio de alimentación en dinero equivalente a la suma de **VEINTISEIS MIL SETECIENTOS DOS pesos colombianos (\$26.702)** por día laborado o suministrar alimentación en el lugar de ejecución del contrato. El pago del dinero debe realizarse el mismo mes de su causación y con la misma periodicidad del pago del salario pactada entre el contratista y sus trabajadores.

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

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

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

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

La suma de **VEINTISEIS MIL SETECIENTOS DOS pesos colombianos (\$26.702)**, corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

2.7. CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL

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

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

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

Los contratistas y subcontratistas deben pagar al personal de que trata el presente capítulo, que vincule mediante contrato de trabajo y con dedicación exclusiva a la ejecución de actividades contratadas por ECOPETROL los referentes mínimos salariales que se encuentran en el Anexo Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y Anexo Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO. El referido Anexo Mapa de cargos será ajustado de conformidad con lo establecido para el incremento salarial en los artículos 120 y 121 de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 – 2026.

En relación con el reconocimiento y pago del recargo nocturno; prima de vacaciones; prima de habitación; prima convencional; prima de antigüedad; plan quinquenal; prima de monte; aporte al Sistema General de Seguridad Social en Salud; auxilio de alimentación; auxilio de transporte; reconocimiento de trabajo suplementario en turnos de 48 horas semanales y bonificación por viaje; modalidad de jornada y cuota sindical, los contratistas y subcontratistas de ECOPETROL deben cumplir con lo indicado en el Anexo Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO.

En cuanto a la póliza de régimen convencional, los contratistas y subcontratistas de ECOPETROL deben cumplir con lo indicado en la Parte I del Anexo Acta de acuerdo compilatoria del 22 de mayo

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

de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO versión 3 - Póliza de Condiciones Régimen Convencional.

3. CONTINGENCIAS

No aplica.

RELACIÓN DE VERSIONES

Documento Anterior			
Versión	Fecha	Antiguo Código y Título	Cambios
6	30/01/2015	ECP-DRL-G-001 Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas por ECOPETROL	Actualización del documento: - Se actualizan conceptos en el glosario. Se actualiza el numeral (3.1.) en cuanto a que ECOPETROL es miembro fundador de la red Colombia contra el trabajo infantil. - Se actualizan los numerales (3.3), (3.3.1.) y (3.3.2.). Se modifican los numerales (3.4.1), (3.4.2.), (3.4.7.) y (3.4.10.). - Se adiciona el numeral (3.4.11) sobre Alimentación en el régimen legal. - Se modifica el numeral (3.5.1.) sobre vigencia del régimen convencional, desarrolla la Aplicación de Régimen Convencional en Actividades Contratadas. - Se modifica el numeral (3.5.2) sobre salarios, desarrollando ahora el Cierre y Liquidación de contratos de régimen convencional desde el punto de vista laboral. - Se eliminan los numerales (3.5.3); (3.5.3.1); (3.5.3.2); (3.5.3.3); (3.5.3.4); (3.5.3.5); (3.5.3.6); (3.5.3.7); (3.5.3.8); (3.5.4); (3.5.5); (3.5.6); (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. - Se modifica el numeral (3.9.) sobre condiciones laborales. Se desarrolla en la nueva versión el tema de Servicio Público de Empleo y Contratación de MO. - Se modifica el numeral (3.10), sobre documentos relacionados y se desarrolla ahora en ese numeral el tema Condiciones Laborales. Aclarando en cuanto a las condiciones para el transporte de personal, que se

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

			debe suministrar desde los puntos de encuentro al sitio de trabajo y viceversa. En el numeral (3.11), se enlistan los documentos relacionados, antes desarrollados en el numeral (3.10).
--	--	--	--

Documento Nuevo

Versión	Fecha	Cambios
1	07/07/2015	- Se actualizan conceptos en el glosario. - Se elimina toda la descripción de la normativa de la legislación colombiana y se resumen haciendo referencia a la norma. - Se actualiza el auxilio de transporte y de alimentación en el régimen legal. - Se eliminan los numerales correspondientes al Cierre y Liquidación de contratos de régimen legal y convencional desde el punto de vista laboral. - Se transcribe lo acordado sobre aspectos laborales que aplican para contratos con régimen convencional. - Se deroga la "Guía Clausulado Póliza Condiciones Régimen Convencional" ECP-DRL-G-002 con algunos ajustes y su texto se incorpora al presente documento. - Se deroga el "Catálogo de Cargos" ECP-DRL-T-002 y su texto se incorpora al presente documento. Se actualizan los valores de acuerdo a lo establecido en la CCTV ECOPETROL – USO para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva. - Se derogan los documentos de "Tabla de Niveles Salariales para Actividades Contratadas No Propias de la Industria del Petróleo" ECP-DRL-T-003; "Tabla de Niveles Salariales para Carrera Técnica y Administrativa" ECP-DRL-T-004, la "Tabla de Criterios de Aplicación Tabla de Niveles Salariales de Carrera Técnica y Administrativa" ECP-DRL-T-005 y "Guía de Gastos de Viaje para Contratistas" ECP-DRL-G-007. - 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.
2	15/12/2015	- Se actualiza el numeral 3.1. Derechos Humanos – Estándares Laborales - Se modifican los salarios para trabajadores operativos de régimen legal y se detallan los reajustes para dichos salarios. - Se elimina la exigencia de salarios de tablas para trabajadores de proveedores. - Se establece la obligación de que las empresas contratistas adopten la normativa sobre el Servicio Público de Empleo. - Se crea el Anexo No. 2 de Salarios de Régimen Legal para trabajadores Operativos. - Se elimina capítulo de documentos relacionados y la relación de anexos, porque se encuentran incorporados en el cuerpo del documento.

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

3	12/01/2016	- Se incluye el punto 4 del Numeral 3.3. frente a los aumentos salariales para año 2016 para los trabajadores de régimen legal. - Se modifican las vigencias de los valores de alimentación y transporte para Régimen Legal (Numerales 3.4.2.1. y 3.4.2.2.) - En el Anexo No. 1 se incorpora el cargo de Aparejador de Carga de Grúa de más de 30 Toneladas. - En el Anexo No. 2 se actualizan los valores con los incrementos establecidos en el Numeral 3.3. de la presente guía y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.
4	11/07/2016	- Se modifica el numeral 2, Glosario. - Se ajusta la redacción en los numerales 3.1 y 3.2. - En el numeral 3.4.1. se relaciona en el cuadro de normas las correspondientes a la temática Servicio Público de Empleo y Contratación de Manos de Obra. - En el numeral 3.5. se ajustan los valores de las partidas correspondientes a la vigencia 1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2017, para contratos con régimen salarial y prestacional convencional. - Se elimina el numeral 3.7. Servicio Público de Empleo y Contratación de Mano de Obra. - Se modifica el Anexo No. 1, actualizando los valores de los salarios básicos diarios. - Se modifica el numeral 3.5.4 sobre Seguro Colectivo de Condiciones Régimen Convencional y se incluye el Anexo No. 3 sobre ese tema. Se aclara que a partir del 2022 se está haciendo referencia al Anexo No. 4.
5	20/02/2017	- Se actualiza el numeral 3.3., notas 3 y 4 en relación con la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal y los ajustes salariales que aplican para el año 2017 - Se actualiza el numeral 3.4.1. en relación con las normas legales aplicables - Se actualiza el numeral 3.4.2.1 sobre Auxilio de Transporte - Se actualiza el numeral 3.4.2.2 sobre Alimentación - Se actualiza el Anexo No. 2 Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL SA
6	12/07/2017	- Se incluye el concepto de subcontratación en el glosario - Se actualiza el numeral 3.5.3.2. Prima de habitación - Se actualiza el numeral 3.5.3.6. Prima de monte - Se actualiza el numeral 3.5.5.2. Alimentación - Se actualiza el numeral 3.5.5.3. Transporte - Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. - Se actualizan los cargos de los Anexos No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y No. 2 Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.
7	31/01/2018	- Se elimina el glosario - Se incluye conceptos relevantes numeral 2.2 Alcance

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

		– Se actualiza el numeral 2.3., notas 3 y 4 en relación con la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal y los ajustes salariales que aplican para el año 2018 – Se actualiza el numeral 2.4.1 sobre recargo nocturno, Retención en la Fuente y Extranjeros. – Se incluye día de la familia Ley 1857/17 numeral 2.4.1 salarios, prestaciones sociales y derechos laborales – Se actualiza el numeral 2.4.2.1 sobre Auxilio de Transporte – Se actualiza el numeral 2.4.2.2 sobre Alimentación – Se actualiza el Anexo No. 2 Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.
8	22/10/2018	– Se insertan conceptos de acta de acuerdo, ejecución y planeación de contratos, en medida del impacto presupuestal y de ejecución del contrato. – Numeral 2.3 Régimen Salarial y Prestacional del Contrato, se incluye párrafo para la identificación de actividades propias del objeto y alcance del contrato. – Inclusión de regla para el cálculo del mínimo en salarios de trabajadores No Operativos para régimen convencional. – Numeral 2.4.1 Salarios, Prestaciones Sociales Y Derechos Laborales, inclusión Decreto 1273 de 2018, retención y giro de aportes de trabajadores independientes – Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación – Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte – Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación – Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte – Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. – Se ajusta la redacción del numeral 2.5.5.6 Cuota Sindical.
9	21/01/2019	– Se excluye el Anexo No. 3. Póliza de Condiciones Régimen Convencional. Se aclara que a partir del 2022 se está haciendo referencia al Anexo No. 4. – Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte – Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación – Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación – Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte – Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación – Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte – Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. – Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.

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

10	14/01/2020	– Se actualiza el numeral 2.1 derechos humanos – estándares laborales. – Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte – Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación – Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación – Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte – Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación – Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte – Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. – Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. – Se incluye el Anexo 3. Póliza de Condiciones Régimen Convencional en el cuerpo del documento. Se aclara que a partir del 2022 se está haciendo referencia al Anexo No. 4.
11	17/01/2020	– Se elimina el cargo conductor/operador de camión grúa en el Anexo 1 y el Anexo 2.
12	25/01/2021	– Se actualiza el numeral 2.1 derechos humanos – estándares laborales. – Desde el 1 de enero de 2021 y únicamente para el caso de los conductores de los proveedores de los contratistas de ECOPETROL, que sean vinculados mediante contrato de trabajo y que tengan dedicación exclusiva al contrato comercial suscrito entre el contratista y ECOPETROL, se aplicarán: i) los salarios establecidos en el Anexo 2 de esta guía y ii) los auxilios de alimentación y transporte del régimen legal. – Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte – Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación – Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación – Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte – Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación – Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte – Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. – Se eliminan los cargos del Anexo No. 1 Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL 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.

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

		– Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. – Se actualiza el valor del numeral 3.1 Auxilio por tratamiento ambulatorio fuera de la sede de trabajo, del Anexo No. 3. Póliza de Condiciones Régimen Convencional. Se aclara que a partir del 2022 se está haciendo referencia al Anexo No. 4.
13	26/01/2022	– Actualización derivada del modelo evolutivo de gestión de contratos. – Actualización del numeral 2.1 derechos humanos – estándares laborales. – Actualización de la normativa en materia de salarios, prestaciones y derechos laborales. – Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte – Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación – Se actualiza el numeral 2.5.3.2. Prima de habitación – Se actualiza el numeral 2.5.3.6. Prima de monte – Se actualiza el numeral 2.5.5.2. Alimentación – Se actualiza el numeral 2.5.5.3. Transporte – Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 1. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. – Se actualiza el valor de los salarios del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla. – Se actualiza el valor del numeral 3.1 Auxilio por tratamiento ambulatorio fuera de la sede de trabajo, del Anexo No. 4. Póliza de Condiciones Régimen Convencional. – Inclusión de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur como Anexo No. 3 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas. – El Anexo No. 3 denominado Póliza de Condiciones Régimen Convencional pasa a ser el Anexo No. 4 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas. – Inclusión de los lineamientos generales y mejores prácticas sobre vinculación laboral inclusiva en actividades contratadas como Anexo No. 5 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas.
14	30/01/2023	– Se actualiza el numeral 2.4.2.1 Auxilio de Transporte – Se actualiza el numeral 2.4.2.2 Alimentación – Se actualiza el referente mínimo salarial del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.

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

		– Se actualizan algunos referentes mínimos salariales del Anexo No. 3. Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur, se incluyen cargos homologados a la fecha en dicha tabla.
15	13/02/2023	– Se unifican los mínimos referentes salariales para los contratos comerciales calificados con régimen salarial y prestacional legal a nivel nacional en el Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. – Se actualizan algunos referentes mínimos salariales del Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A., en la que se incluye los cargos que se encontraban en la tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur. – Se elimina el Anexo No. 3. Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. para Campo Rubiales y Caño Sur. – El Anexo No. 4 denominado Póliza de Condiciones Régimen Convencional pasa a ser el Anexo No. 3 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas. – El Anexo No. 5 denominado Lineamientos y Mejores Prácticas sobre Vinculación Laboral Inclusiva pasa a ser el Anexo No. 4 de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas.
16	09/06/2023	– Eliminación de la obligación de emitir la "Certificación Trimestral de Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Contratistas GAB-F-213". – Inclusión del concepto de cargo de liderazgo. – Ajuste en el concepto de dedicación exclusiva. – Extensión del efecto laboral de reconocimiento y pago de referentes mínimos salariales y auxilios de alimentación y transporte a todos los trabajadores de proveedores de contratistas de ECOPETROL con contrato de trabajo y dedicación exclusiva, desde el 1 de junio de 2023. – Inclusión del Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO como nuevo Anexo No. 2 de este documento y como parte integral de los contratos comerciales celebrados entre los contratistas y ECOPETROL. – Los referentes mínimos salariales y prestacionales correspondientes al régimen salarial y prestacional convencional y su actualización se encuentran en el Anexo No. 1 y parte A del Anexo No. 2 de este documento. – Inclusión del referente mínimo salarial para cargos de liderazgo "No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo" del régimen convencional, que aplicará desde el 1 de junio de 2023. – Inclusión del referente mínimo salarial para cargos de liderazgo "No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo" del régimen legal en el Anexo No. 3 de este documento, que aplicará a partir del 1 de abril de 2023.

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

		- Inclusión del deber de ratificar la calificación del régimen salarial y prestacional del contrato comercial cuando no se haya solicitado el concepto laboral. - Se actualiza el numeral 2.5.2. Alimentación. - Se actualizan algunos referentes mínimos salariales del Anexo No. 3 en la que se incluye cargos de liderazgo "No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo". - El Anexo No. 3 denominado Póliza de Condiciones Régimen Convencional de la versión 15 de esta guía pasa a ser la Parte B del Anexo No. 2 de la versión 16 de este documento. - El Anexo No. 5 denominado Lineamientos y Mejores Prácticas sobre Vinculación Laboral Inclusiva de la versión 15 de la guía, que se actualiza, pasa a ser el Anexo No. 4 de la versión 16 de este documento.
17	01/09/2023	- Inclusión del Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y su procedimiento, que deroga la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional. - Obligación del contratista de diligenciar el formato de "Ratificación de Acreditación de Experiencia y Competencias en Cargos Operativos del Régimen Convencional GAB-F-325" cuando aplique. - Ajuste de la forma de pago del retroactivo salarial con ocasión de la Convención Colectiva de Trabajo 2023-2026 en atención al Acta de Acuerdo suscrita entre ECOPETROL S.A. y la USO el 13 de julio de 2023.
18	01/02/2024	- Se incluyen aclaraciones al concepto de dedicación exclusiva - Se actualizan los referentes mínimos salariales para cargos No Operativos de régimen legal y convencional - Se actualizan los referentes mínimos salariales para cargos de liderazgo "No Operativo – Supervisor o Coordinador con Personal a Cargo" de régimen legal y convencional - Se actualiza el numeral 2.6.1 Auxilio de Transporte - Se actualiza el numeral 2.6.2 Alimentación - Se incluye excepción para cartas de adscripción - Se actualiza anexo 1 Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL y su Procedimiento - Se actualiza anexo 2 Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de Mayo de 2023, Suscrita entre ECOPETROL y la USO - Se actualiza Parte I del Anexo No. 2 Póliza de Condiciones Régimen Convencional - Se actualizan los referentes mínimos salariales del Anexo No. 3. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A.
19	20/01/2025	- Dando cumplimiento a los lineamientos del Sistema de Gestión integral (SGI), se separan los anexos del documento, conservando el mismo número de código de la Guía de Aspectos Laborales en Actividades Contratadas por ECOPETROL.

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

		- Se eliminan los formatos "GAB-F-221" y "GAB-F-325" por implementación de la plataforma digital de mano de obra. - Se elimina la referencia a la posibilidad de los pagos constitutivos o no de salarios que pueden pactar los contratistas con sus trabajadores. - Se incluye la referencia a la Ley 2381 de 2024 (Reforma Pensional) en la normativa de seguridad social en pensiones. - Se incluye en el numeral 2.1 y Anexo Lineamientos y mejores prácticas sobre vinculación laboral inclusiva, la población de personas desmovilizadas, reinsertadas y acogidas a procesos de paz, para vinculación laboral inclusiva en actividades contratadas, de acuerdo con la Estrategia de Riqueza Humana de ECOPETROL. - Se suprime el sello de excelencia de proveedor inclusivo en el Anexo Lineamientos y mejores prácticas sobre vinculación laboral inclusiva. - Se actualizan los referentes mínimos salariales para cargos No Operativos de régimen legal y convencional, al igual que los valores correspondientes a Auxilio de Transporte y Alimentación (numerales 2.6.1 y 2.6.2). - Se actualiza el Anexo Mapa de Cargos Operativos del Régimen Convencional en Actividades Contratadas por ECOPETROL y su Procedimiento, con los referentes mínimos salariales aplicables desde el 01/01/25 para trabajadores operativos del régimen convencional, e incluyendo las homologaciones de los cargos: Operador de spooler, Técnico / auxiliar de campo, Técnico especialista en servicios de equipos de fondo y de superficie. - Se actualizan los referentes mínimos salariales del Anexo Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal en Actividades Contratadas por ECOPETROL S.A. y se incluyen cargos homologados (escoltas y operador de radar). - Se actualiza anexo Acta de Acuerdo Compilatoria del 22 de mayo de 2023, Suscrita entre Ecopetrol y la USO, con los valores vigentes de la prima de habitación, prima de monte, alimentación, transporte y prestaciones convencionales. - Se actualiza Parte I del Anexo Acta de acuerdo compilatoria del 22 de mayo de 2023, suscrita entre ECOPETROL y la USO versión 3 -Póliza de Condiciones Régimen Convencional (actualización de valores).
--	--	--

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

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

Autor: Clara Eugenia Castañeda Manzano

Buzón: clara.castaneda@ecopetrol.com.co

Dependencia: Departamento de Excelencia de Abastecimiento – Gerencia de Abastecimiento

Revisado electrónicamente por:	Aprobado electrónicamente por:
JUAN DAVID VELÁSQUEZ Cédula de Ciudadanía No. 79.915.569 Coordinador Aseguramiento Laboral Contractual	CAROLINA BAGÉS MESA 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.