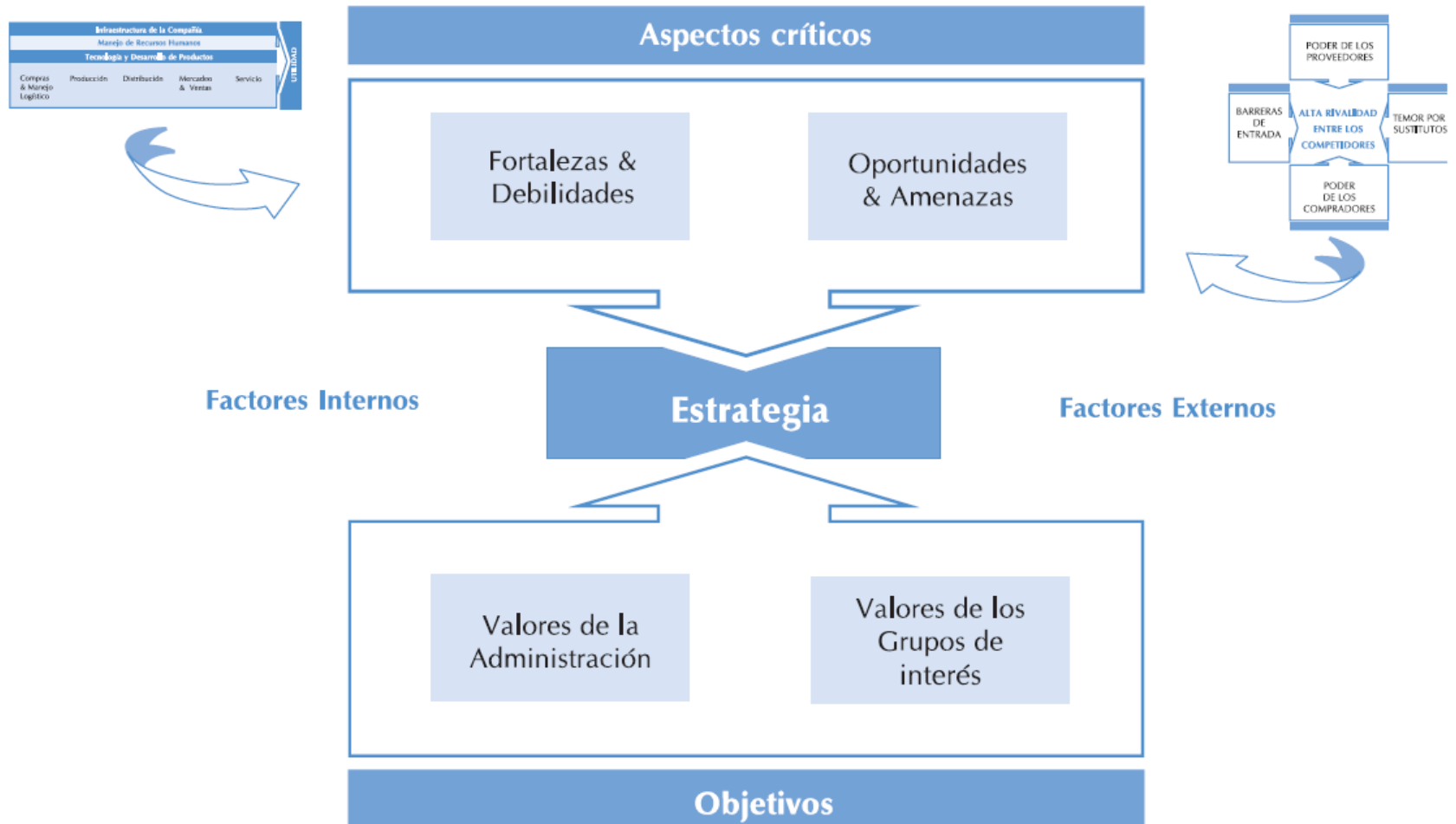


# Marco Estratégico Asopetrol

2025 - 2027

# Elementos Generación Estrategia



# Nuestro Entorno

# Factores Externos

1. Adquisición de la participación del Gobierno en ISA por parte de Ecopetrol (51,6%).
2. Cambio de Gobierno en agosto de 2026.
3. Transición Energética en Ecopetrol:
  - Meta de 0 emisiones de CO2 en 2050.
  - Generación de energías limpias para autoconsumo.
  - Restricciones regulatorias para generación y venta de energía por parte de Ecopetrol.
4. Política de Gobierno de favorecer energías limpias en detrimento de hidrocarburos.
5. Importación de Gas Natural para consumo.
6. Inestabilidad en la Junta Directiva y altos cargos del Grupo Empresarial.

# Factores Externos

7. Pérdida de interés en la transición energética:
  - Los márgenes y rentabilidad son bajos para las empresas petroleras.
  - Necesidad de asegurar la autosuficiencia energética.
  - Abandono de esta estrategia por las empresas integradas europeas.
  
8. Ausencia de hallazgos exploratorios materiales y declinación de las reservas:
  - Disminución de la inversión exploratoria en Colombia dejando a Ecopetrol como casi único operador de los campos existentes.
  - Dependencia de los campos actuales con proyectos de recobro que son poco rentables para muchos de ellos.
  - Prohibición de explotar los Yacimientos no Convencionales (*fracking*).
  
9. Los menores precios de las materias primas dificultan el crecimiento y sostenibilidad del Grupo Empresarial.
  
10. Alto endeudamiento del país exige la generación de dividendos para financiar los gastos del Gobierno, generando mayores exigencias de caja para Ecopetrol.

# Factores Internos

1. Alto número de empleados nuevos que genera:
  - Desconocimiento de los derechos y deberes sindicales.
  - Desconfianza hacia los sindicatos.
  - Pérdida de conocimiento y experiencia.
2. 72 sindicatos en Ecopetrol como respuesta a los despidos masivos de personal.
3. La USO como sindicato mayoritario y coadministrando con Ecopetrol.
4. Existencia de una única Convención Colectiva del Trabajo en cabeza de la USO y únicamente permisos sindicales y recursos para capacitación a los demás sindicatos firmantes.
5. Multifiliación, mala imagen y desprestigio de los sindicatos.
6. Cobro del 2% del salario por la USO genera desafiliaciones y descontento.

# Temas a abordar.....

1. ¿Cómo podemos enfrentar la hegemonía del sindicato mayoritario de Ecopetrol y la amenaza para la existencia de los demás sindicatos?
2. ¿Cómo se puede proteger de manera efectiva a los empleados de Ecopetrol e ISA de los despidos sin justa causa y la persecución sindical?
3. ¿Cómo poder ser un sindicato influyente a nivel energético y relevante a nivel del Grupo Empresarial?
4. ¿Qué podemos hacer para hacer frente a la oportunidad de que Ecopetrol sea una empresa de energía enfocada en la transición energética y la amenaza de la sustitución patronal?
5. ¿Es posible apalancar la aceptación de la demanda internacional por la posibilidad de negociar pensiones en una Convención Colectiva ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos?
6. ¿Podemos tener visibilidad como sindicato de industria que aglutina a Ecopetrol, Cenit e ISA y generar impacto nacional?
7. ¿Es viable Ecopetrol en el largo plazo?
8. ¿Es necesario proteger a los puestos de trabajo de la Inteligencia Artificial?

# Oportunidades

1. Ser el tercer sindicato más importante de Ecopetrol, con presencia en ISA y Cenit.
2. Necesidad a nivel de los profesionales de recibir soporte sindical y tramitar sus necesidades:
  - Acoso Laboral
  - Salud
  - Educación
  - Vivienda
  - Procesos Disciplinarios
  - Pago del 2% a la USO por la CCTV.
3. Posibilidad de crear nuevas Subdirectivas a nivel nacional y afiliar trabajadores del Grupo empresarial Ecopetrol y otras empresas del sector de energía.
4. Pertener o conformar una Federación de Sindicatos de la industria.
5. Posibilidades de multifiliación de los trabajadores a los sindicatos.
6. Abanderar a nivel nacional el tema de que los sindicatos puedan negociar en una Convención Colectiva los derechos de jubilación, gracias a la aprobación de la demanda ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos por parte de SITRAISA.

# Oportunidades

8. Presentación de múltiples pliegos de petición para obtener derechos que no están en la Convención Colectiva:
  - Estabilidad laboral.
  - Permisos sindicales.
  - Aplicación Decreto 260 del CST.
  - Becas de estudio para trabajadores y sus familiares.
  - Mejoramiento atención médica.
9. Crecimiento en el número de afiliados aprovechando las debilidades de otros sindicatos:
  - Ausencia de una estrategia central
  - Falta de soporte administrativo, contable y legal
  - Vulnerabilidades a demandas temerarias
10. Posibilidad de aumentar el número de afiliados debido a la incertidumbre del futuro de la empresa y la inestabilidad laboral.
11. Mejorar la comunicación, atención y servicios a los afiliados para aumentar el número de afiliados.
12. Definición de Unidad de Empresa en el diferendo Ecopetrol-Cenit.

# Amenazas

1. Despidos generalizados en Ecopetrol:
  - Estrés laboral y nepotismo generalizado.
  - Desprofesionalización de la empresa.
  - Posibilidad de la administración de hacer lo que quiera sin oposición.
2. Cobro de cuota del 2% por derecho de uso de la CCTV a favor de la USO.
3. La ley de *Habeas Data* impide que se suministren datos de los afiliados.
4. Utilización de la figura de la Sustitución Patronal y el desconocimiento de sus derechos para inutilizar y liquidar a los sindicatos.
5. Seguimiento y monitoreo de las actividades de los trabajadores.
6. Dificultades para integrar los sindicatos de la empresa en una Federación.
7. Luchas internas dentro de los sindicatos que debilita su credibilidad.
8. Posibilidad de perder el control del sindicato por la llegada de terceros.
9. Solamente el 4% de los empleados en Colombia tienen contrato a término indefinido.
10. Las batallas jurídicas se pierden por falta de institucionalidad jurídica.
11. Negativa a convocar el Tribunal de Arbitramento Ecopetrol-Asopetrol.
12. Políticas del estado en contra de las organizaciones sindicales.

# Amenazas

13. Creación de mala imagen por parte de las empresas y el Gobierno en contra de las organizaciones sindicales.
14. Debilidad de los sindicatos minoritarios:
  - Falta de soporte administrativo, contable y legal.
  - Vulnerabilidades a demandas temerarias.
15. Decisiones de traslado a líderes sindicales hacia diferentes sitios o filiales de los trabajadores.
16. Cambios en la legislación que pueden afectar los intereses de los trabajadores.
17. En Colombia no hay jurisprudencia para los sindicatos de industria:
  - Se deben negociar múltiples Convenciones Colectivas.
  - Son un complemento para los sindicatos de base.

# Fortalezas

1. Transparencia e Institucionalidad de Asopetrol:
  - Gobernabilidad: respeto por la utilización de los estatutos.
  - Compromiso y experiencia de sus dirigentes.
  - Decisiones colegiadas.
  
2. Disciplina presupuestal
  - Elaboración y aprobación del presupuesto anual.
  - Seguimiento mensual.
  - Todos los gastos son aprobados por la JDN y soportados en el NIT del sindicato.
  - Se brinda el soporte oportuno a los requerimientos de las filiales.
  - Control de gastos al centavo para evitar pérdidas.
  
3. Gestión administrativa, contable y financiera
  - Contratos de Soporte Administrativo, Legal, Contable y de Comunicaciones.
  - Actualización RUT y situación tributaria ante la DIAN.
  - Contabilidad histórica en SIIGO como herramienta contable.
  - Pago mensual de retención en la fuente.
  - Oficina propia, software, computadores, impresora, líneas celulares.

# Fortalezas

4. Atención jurídica al afiliado
  - El mismo día de la solicitud
  - Seguimiento caso a caso
5. Posibilidades para todos de contar con fuero sindical:
  - Juntas Directivas Nacional o de las Subdirectivas.
  - Sindicatos minoritarios.
6. Fuero Circunstancial
  - Recuperación a partir de la presentación de pliegos de peticiones por parte de las subdirectivas.
7. Capacitación, Conversatorios, Comunicados en redes sociales y Auxilio Desempleo.
8. Conocimiento de los afiliados de los temas clave de la empresa.
9. Intercambio de información internamente y con otros sindicatos: UTIPEC, ADECO, SINDISPETROL, ASTECO, etc.

# Debilidades

1. Desafiliaciones por desinformación, falta de estabilidad, Plan de Retiro Voluntario, jubilaciones y altos descuentos sindicales por multifiliación.
2. Ausencia de comunicación con Ecopetrol.
3. Falta de cultura sindical y solidaridad:
  - Falta de participación para ser una organización sindical en la que todos aporten.
  - Desconocimiento de los estatutos.
  - Falta de apoyo y colaboración.
  - Ausencia de mecanismos de sucesión.
4. Falta de información veraz del sindicato:
  - Número de afiliados.
5. Ausencia de permisos sindicales:
  - Obliga a realizar esfuerzos heroicos de unos pocos.
  - Dificultades para conversar cara a cara con los afiliados.
  - Desconexión y dificultades para dar soporte a los afiliados de empresas contratistas de Ecopetrol.
6. Falta de formación sindical y posibilidades de asesorar a los afiliados.

# Principios y Valores reflejados en el Código de Ética

1. Nuestra primera prioridad es proteger al afiliado.
2. Obedecemos las directrices\* y no representamos ni imponemos intereses particulares.
3. Construimos y no destruimos, unimos y no dividimos, para día a día forjar un sindicato más fuerte.
4. Entendemos antes que buscar que nos entiendan.
5. Proponemos y no imponemos.
6. Tomamos decisiones colegiadas y compartidas entre los miembros de las Juntas Directivas.
7. Somos humildes y solidarios.
8. Generamos confianza mediante nuestras actuaciones, que siempre son éticas, transparentes e informadas.
9. Rendimos cuentas de nuestros actos y decisiones a quien lo solicite.
10. Aportamos nuestros conocimientos, experiencias y esfuerzos en pro del bienestar de los afiliados.

# Obligaciones del Afiliado

1. Leer, entender y aplicar los estatutos que regulan el funcionamiento del sindicato.
2. Pagar mensualmente la cuota sindical.
3. Informar oportunamente sobre su actualización de sus datos personales.
4. Involucrarse activamente en los mecanismos de participación disponibles:
  - Asamblea Anual de Afiliados
  - Elección de los miembros de la Junta Directiva
  - Comunicados e informes de gestión
  - Encuestas
5. Promover el sindicato entre colegas. Apoyar a quienes lo necesiten.
6. Ser los mejores trabajadores: siempre responsables y comprometidos.

# Marco Estratégico

# Funciones del Sindicato (Qué)

1. Somos un instrumento para lograr el bienestar del afiliado:
  - Defensa de sus Derechos
  - Estabilidad laboral
  - Educación y Salud
  - Formación sindical
2. Propender por la comunicación y las relaciones entre los afiliados:
  - Realidades del sector de la energía y sus empresas
  - Sindicatos de industria
  - Sindicatos de las empresas
3. Negociar los diferentes pliegos de peticiones para obtener mejoras en las condiciones laborales de los afiliados.
4. Informar e influir al país para fortalecer su posición en materia energética:
  - Transformación energética
  - *Fracking*
  - Contaminación ambiental generada por la industria
  - Distribución de los beneficios de la explotación y generación de energía

# Los 5 elementos que nos definen

1. Energía
2. Solidaridad
3. Transparencia
4. Respeto
5. Colaboración

# Nuestros Orientadores

**Misión:** somos un instrumento para el bienestar del afiliado.

**MEGA (Visión):** seremos una organización sindical fortalecida, reconocida a nivel nacional, con influencia en el sector y 3.000 afiliados en los próximos 5 años.

**Nuestro Propósito:** nuestra prioridad es orientar y defender a nuestros afiliados del acoso, abusos e injusticias a las que se ven sometidos en el ámbito laboral.

# Objetivos Estratégicos (Cómo)

## 1. Crecimiento:

- Asegurar fuero sindical y/o circunstancial.
- Análisis de la base de datos de afiliados, para empezar la caracterización de los afiliados (líderes, seguidores, etc.) y el diseño de la red de contactos.
- Razones para afiliarse: página web, *brochure*, conocimiento de todos.
- Garantizar servicios diferenciadores para los afiliados.

## 2. Ganar Reconocimiento:

- Fortalecer Comunicaciones y Presencia en Redes
- Evento Nacional Sindical.
- Demandas ante la OIT.
  - Pensión Convencional.
  - Abusos de Ecopetrol contra Asopetrol.
- Denuncias en temas claves de Ecopetrol.
- Tener un representante en la JD de Ecopetrol.

# Objetivos Estratégicos (Cómo)

## 3. Salvemos a Ecopetrol:

- Creación de la Federación.
  - Visibilidad en la Negociación de la CCT.
- Reuniones periódicas con sindicatos menores.
- Aclaración de inquietudes jurídicas.
- Soporte administrativo y documental.
- Presentar Pliegos de Peticiones.
  - Mejoras a los trabajadores.
  - Sostenibilidad de Ecopetrol.
- Formación sindical.