
Continúa la Masacre Laboral en Ecopetrol

La semana pasada fueron despedidos dos funcionarios afiliados a nuestro sindicato. Una muestra del desangre de experiencia y conocimiento al que sigue sometida la empresa para ajustarse a la nueva “cultura” empresarial.

La semana pasada fueron desvinculados como trabajadores de Ecopetrol: Mauricio Alejandro Calvo Rodríguez, con justa causa por mal manejo de la información confidencial de Ecopetrol y Julián Alberto Gómez Gómez, sin justa causa, luego de reiteradas evidencias de acoso laboral y evidente ausencia de supervisión.

Suministrar información confidencial a terceros es una falta grave contemplada en el Código de Ética. Los trabajadores esperan ser reconvenidos y orientados al momento de cometer una falta de esta naturaleza, recibiendo explicaciones de las razones por las que se está incumpliendo con lo estipulado por la normatividad y de esta manera poder corregir el rumbo oportunamente. En el caso de Alejandro esto no ocurrió.

El caso de Julián ofrece nuevamente el ejemplo de acoso laboral por discriminación, así como falta de supervisión, retroalimentación, valoración del trabajo realizado, evaluación objetiva y acompañamiento. Como en incontables casos, el trabajador tiene una amplia trayectoria laboral, experiencia y reconocimientos por buen desempeño. Sin embargo, una vez cambia de jefe, este inicia una persecución ignorando al empleado, dejando de suministrar información fundamental de manera oportuna para el desempeño de sus funciones e iniciando el ciclo de malas evaluaciones de desempeño, para “justificar” la decisión de despedirlo.

Julián posee una trayectoria en la industria de 28 años dentro y fuera del país, en la que ha demostrado su responsabilidad, conocimiento y capacidad de trabajo. Su pecado: no haber adulado al jefe de la manera que requiere la nueva “cultura” empresarial, enmarcada en la falta de respeto al empleado y la complacencia ante la falta de capacidad administrativa de muchos nuevos jefes, que llegan a los cargos recibiendo generosos salarios, sin acreditar experiencia en el trato con personal y las mínimas condiciones de liderazgo. No se trata de entregar tareas sin realizar supervisión y el debido acompañamiento, sino de liderar con el ejemplo, algo que desafortunadamente se perdió en nuestra querida empresa.

La decisión de despedir a Julián se precipitó al solicitar la intervención de la Vicepresidencia de Talento Humano, ante el evidente maltrato o *bullying* de varios de sus compañeros, luego de la falta de acción de su jefe inmediato. La respuesta fue despedirlo, para quitarse el problema. Julián se encontraba en trámites de denunciar



ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE ECOPETROL S.A. ASOPETROL

Constancia de depósito I-93 del 15 de Diciembre 2015 Min Trabajo

el acoso ante el Comité de Convivencia, con soporte de Asopetrol, por lo que ante la imposibilidad de hacerlo hoy día, deberá realizarlo directamente ante la Procuraduría Nacional de la República. No podemos permitir que estos casos de abuso y acoso laboral se sigan presentando. Debemos denunciar y reclamar los derechos fundamentales contemplados en la Constitución. Existen mecanismos para hacerlo, sin dejar cumplir con las obligaciones laborales.

Adicionalmente, se ignoró que los trabajadores pertenecientes a nuestro sindicato, cuentan con el fuero circunstancial, derecho otorgado a las organizaciones sindicales que adelantan procesos de negociación de la convención colectiva. Esta condición fue ratificada por el Ministerio de Trabajo en comunicación de mayo de 2021, en la que confirma la obligación de Ecopetrol de negociar el pliego de peticiones presentado en 2016. El fuero circunstancial está reglamentado por el Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, ratificado en nuestro caso por la sentencia SL-2554-2020, de la honorable Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, en la que se ordenó el reintegro de nuestro afiliado Javier Orlando Solano Alvarado.

Ante esta evidente violación de los derechos sindicales, se procedió a realizar la reclamación administrativa, radicada el 13 de octubre, en la que se solicita el reintegro al mismo cargo a Julián al momento del despido, o a otro de igual o superior categoría; el reconocimiento y pago de los salarios dejados de cancelar, desde el momento del despido hasta el reintegro, con los aumentos legales y convencionales; el pago de Seguridad Social (pensión y salud), así como las prestaciones legales y extralegales compatibles con el reintegro, citando como referencia el caso del trabajador Javier Solano.

Nunca como hoy los buenos salarios de que gozan los empleados de mayor experiencia y trayectoria, se han convertido en una gran debilidad, dada la posibilidad de ser despedido sin justa causa, para dar paso a otro funcionario que si se ajuste a la nueva “cultura” empresarial, la cual exige obediencia abyecta y la negativa a reclamar los derechos de ley o adquiridos convencionalmente. La masacre laboral en combinación con la aplicación indiscriminada del Plan de Retiro Voluntario, se han convertido en los medios con los que la administración está generando un ambiente de miedo, desconfianza e inseguridad.

Asopetrol obra dentro del marco del respeto de la ley, exigiendo que se cumplan los derechos de sus afiliados. Al igual como en el caso de Javier Solano, ofrecemos el soporte jurídico y administrativo, y el acompañamiento durante el proceso, a fin de que se haga respetar la ley y los derechos adquiridos. Si usted conoce un caso similar al de Julián, no se quede callado, denuncie. Es imperativo que se respeten los derechos y terminen los casos de abuso laboral.