

---

## **PLIEGO DE PETICIONES (BORRADOR DE TRABAJO) 2023**

LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA –ASOPETROL–, que para los efectos del presente documento se denominará El Sindicato, representante de todos sus trabajadores sindicalizados, presenta a ECOPETROL S.A., que ejerce control y conforma el Grupo Empresarial ECOPETROL, que para los efectos del presente documento se denominará la Empresa, El Pliego de Peticiones, aprobado en la Asamblea Nacional de Delegados del Sindicato, realizada de manera virtual, acorde con los estatutos del sindicato, el día 15 de diciembre de 2022.

En desarrollo de la Constitución Política de Colombia y de los Convenios de la OIT, se presenta el siguiente pliego de peticiones que da comienzo al conflicto colectivo entre la Asociación Sindical de Empleados de la Industria Energética, ASOPETROL, y ECOPETROL S.A., con el único fin de mejorar las condiciones de trabajo para quienes deben beneficiarse del acto jurídico que resuelva el presente Pliego de Peticiones.

### **PARTES CONTRATANTES Y CAMPO DE APLICACIÓN**

**ARTÍCULO 1.** El presente Pliego de Peticiones tiene por objeto la celebración de un Acuerdo Colectivo de Trabajo entre la Empresa y el Sindicato. La Empresa reconoce a ASOPETROL, Sindicato de Industria, como representante de todo el personal de trabajadores afiliados a él y beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo, así como de aquellos trabajadores que lo soliciten; acepta que uno de sus principales fines es la de asesorar a estos trabajadores en la defensa de sus derechos constitucionales y legales consagrados, entre otros, en el contrato de trabajo, en la Convención Colectiva de Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, y, representar estos mismos intereses ante los patronos, ante las autoridades administrativas y ante terceros.

**PARÁGRAFO.** Las disposiciones del Acuerdo Colectivo son obligatorias para las partes contratantes y será ineficaz toda estipulación contraria a los fines expresos que tiendan a desvirtuar o contradecir las pactadas convencionalmente. Con todo, las disposiciones normativas de este Acuerdo se aplicarán a las filiales, subsidiarias y empresas contratistas donde ECOPETROL S.A. ejerce control y conforma Grupo Empresarial, unidad de dirección y propósitos propios de su objeto social empresarial.

---

**ARTÍCULO 2. Campo de aplicación.** Las disposiciones del Acuerdo Colectivo de trabajo se entenderán incorporados a los contratos individuales de trabajo celebrados entre La Empresa y El Sindicato. Se aplica a sus trabajadores sindicalizados.

1. Los beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo serán los trabajadores afiliados al Sindicato, aplicándose por extensión a los trabajadores directos o indirectos que presten sus servicios en actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de la Empresa. Adicionalmente, se hará extensiva a los pensionados en los artículos o apartes en que expresamente se les mencione en la convención.

2. Entiéndase por pensionado para todos los efectos de los beneficios consagrados en esta Convención Colectiva de Trabajo, todos los tipos de pensiones establecidos en el Sistema General de Pensiones y los pensionados convencionales.

3. La Empresa aceptando el principio de realidad, vinculará directamente mediante contrato de trabajo a término indefinido, al personal que a la presentación del pliego viene prestando sus servicios en cargos o labores permanentes de la Empresa, por medio de la tercerización, externalización, empresas de servicios temporales, *outsourcing*, contratistas, contratos civiles o comerciales, que tienen una antigüedad igual o mayor a doce (12) meses continuos o discontinuos.

**ARTÍCULO 3. Reconocimiento Sindical.** La empresa Ecopetrol S.A. reconoce a Asopetrol como representante de los trabajadores sindicalizados, en las relaciones colectivas y como parte del Acuerdo Colectivo. Acepta que uno de sus principales fines es la de asesorar a estos trabajadores en la defensa de sus derechos constitucionales y legales consagrados, entre otros, en el contrato de trabajo, en la Convención Colectiva de Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo; y representar estos mismos intereses ante los patronos, ante las autoridades administrativas y ante terceros.

1. La Empresa garantiza a los directivos y representantes del Sindicato y a los asesores que el Sindicato nombre, el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, quienes podrán efectuar visitas a los sitios de trabajo de la Empresa para atender, directa y personalmente, todas las inquietudes que el personal presente relacionadas con el trabajo o la Convención Colectiva de Trabajo.

2. La Empresa reconoce y respeta la libertad sindical que irradia la potestad de la organización sindical de autoconformarse y autoregularse conforme a los estatutos que acuerden sus miembros y se compromete la Empresa a no intervenir en su

---

autonomía y libertad sindical en cuanto a su funcionamiento y utilización de los recursos emanados de la Convención Colectiva.

3. La Empresa se compromete a respetar cabalmente el derecho de asociación sindical previsto en el artículo 39 de la Constitución Política, en los tratados y convenios de la O.I.T.; en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales; en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo adicional a la Convención Americana (Protocolo de San Salvador); y en consecuencia, se obliga a acatar sin condicionamientos la decisión de aquellos trabajadores que libre y voluntariamente ejerzan el derecho de asociación sindical y les aplicará de manera inmediata todos los derechos, garantías y beneficios consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la Empresa.

4. La Empresa reconoce al Sindicato, el derecho de asesoría directa y a través de la Federación o Confederación a la cual esté afiliado o a través de aquella organización sindical que por mandato de su Asamblea General o la Asamblea Nacional de Delegados designe como asesora.

**ARTÍCULO 4. Principio de favorabilidad.** En caso de duda o conflicto sobre la aplicación de las normas del Acuerdo Colectivo prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicar en su integridad. Cuando por acuerdo directo entre las partes se suscriba una nueva Convención Colectiva de Trabajo, la modificación de un artículo, así sea parcialmente, este artículo modificado se transcribirá integralmente y por tanto se aplicará el texto más reciente. Por el contrario, en el evento de que el conflicto lo dirima un Tribunal de Arbitramento y haya existido denuncia parcial, se mantendrá vigente lo no denunciado.

1. Expresamente queda establecido que la totalidad de las garantías, derechos individuales y colectivos, beneficios y prestaciones sociales que rigen para los trabajadores de la Empresa, derivados de los Convenios de la OIT, los Tratados Internacionales, la Constitución Política, Ley, Convención Colectiva de Trabajo, Laudos Arbitrales, Contrato individual de trabajo, disposiciones administrativas, así como también los beneficios que reconoce y da la Empresa, se incorporan en su integridad y sin ninguna limitante a la Convención Colectiva de Trabajo.

2. Los beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo, estarán amparados especialmente por los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y en consecuencia dichos principios, quedan incorporados de manera concreta al acto jurídico por medio del cual se solucione el presente conflicto colectivo.

3. Cuando dos a más Sindicatos existentes en la Empresa se fusionen (por cualquier razón), la Empresa reconocerá sin condicionamiento alguno, todos los derechos y garantías individuales y colectivas, así como las cláusulas normativas y obligacionales establecidas en cada Convención Colectiva de Trabajo, las cuales harán parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo del Sindicato absorbente. En caso de que existan diferentes normas que regulen instituciones similares, las partes expresamente manifiestan que no se aplicará el principio de la inescindibilidad normativa, sino el del englobamiento, consistente en que se suman los beneficios, por considerar la forma más correcta de aplicar el principio de la favorabilidad. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, ya sean éstas de carácter legal, contractual, convencional, arbitral o reglamentarias, prevalecerán las más favorables a los trabajadores, de acuerdo con el principio de favorabilidad.

**ARTÍCULO 5. Sustitución Patronal.** En caso que la sociedad Ecopetrol S.A. cambie de razón jurídica o social, esta asumirá en su totalidad lo acordado en el presente Acuerdo Colectivo solidariamente con la nueva sociedad del grupo empresarial. La Empresa sustituta reconocerá sin condicionamiento alguno, todos los derechos y garantías individuales y colectivas, así como las cláusulas normativas y obligacionales establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO.** Para todos los efectos laborales se entiende que todas las empresas del Grupo Ecopetrol conforman una sola Empresa con las personas jurídicas que sean filiales, subordinadas y subsidiarias de la misma y que tengan actividades similares, conexas o complementarias a las desarrolladas por la Matriz. Se entiende que todas las empresas del Grupo Ecopetrol S.A. conforman una sola Empresa con las personas jurídicas que sean subordinadas, filiales y subsidiarias de la matriz y que tengan actividades similares, conexas o complementarias entre ellas.

**ARTÍCULO 6. Fuero sindical.** La Empresa garantiza el fuero sindical a los trabajadores de la Empresa que sean elegidos y/o designados como miembros de la Junta Directiva Nacional, las Juntas Directivas de Subdirectivas Seccionales, de las Juntas Directivas de Comités Seccionales, Comisión de Reclamos, Comisiones establecidas en los Estatutos y en cargos de la Federación y/o Confederación, Central y/o Sindicato Internacional; este amparo foral se hará efectivo en el tiempo que dure el mandato y por doce (12) meses más una vez este termine. En consecuencia, la Empresa obedecerá la orden de reintegro o restitución dispuesta por sentencia judicial proferida por la jurisdicción laboral y por los jueces de tutela; así como cuando provenga de órdenes que se profieran al Estado Colombiano en asuntos en los que la Empresa está involucrada, por organismos internacionales como los organismos de control de la OIT; la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

---

**PARÁGRAFO.** La Empresa no tomará ninguna clase de represalias ni desmejora laboral, contra los trabajadores que, habiendo sido miembros la Junta Directiva Nacional, las Juntas Directivas de Subdirectivas Seccionales, de las Juntas Directivas de Comités Seccionales, Comisión de Reclamos, Comisiones establecidas en los Estatutos y en cargos de la Federación y/o Confederación, Central y/o Sindicato Internacional, hagan dejación de estos cargos por cualquier circunstancia.

**ARTÍCULO 7. Paz y salvo sindical.** En caso de que un trabajador se retire de la Empresa por cualquier causa, previamente al pago de la liquidación final, la Empresa le exigirá la presentación del Paz y Salvo Sindical por todo concepto, expedido por la Junta Directiva Nacional del Sindicato.

**ARTÍCULO 8. Relación Descuentos Sindicales.** La empresa remitirá al sindicato mensualmente la relación de los descuentos sindicales correspondientes al mes anterior, dentro de los 10 primeros días de cada mes. Se debe detallar el valor descontado, el nombre completo y número de identificación del afiliado. En el formato de afiliación que reposa en los archivos de La Empresa, los afiliados han autorizado el reporte de esta información, dando el cumplimiento del recurso de habeas data.

**ARTÍCULO 9. Detención Preventiva.** Cuando en cumplimiento de funciones sindicales o en ejercicio del derecho de asociación sindical, un trabajador de la empresa, sea detenido preventivamente, ésta respetando el derecho de defensa, no le dará por terminado su contrato de trabajo por este hecho, hasta tanto exista sentencia condenatoria debidamente ejecutoriada.

**ARTÍCULO 10. Estabilidad.** En el evento de que la empresa despida a algún trabajador sindicalizado sin autorización judicial y/o sin la existencia de una justa causa, el trabajador tendrá derecho a ser reintegrado con el reconocimiento o pago de salarios y prestaciones sociales tanto legales como extralegales dejadas de percibir desde el despido hasta el reintegro efectivo. El reintegro se hará en la matriz, o en una de sus filiales o subsidiarias, en las mismas o mejores condiciones a las que traía sin afectar sus derechos convencionales ni las condiciones de su entorno familiar.

## **PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS**

**ARTÍCULO 11. Permisos Juntas Directivas.** La Empresa concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, incluyendo subsidio de localización según el caso:

- 
1. Permiso permanente remunerado para el trabajador del Sindicato que sea elegido y/o designado como Presidente de la Junta Directiva Nacional.
  2. Veinte (20) días de permiso sindical remunerado para los trabajadores del Sindicato que sean elegidos y/o designados como Principales de la Junta Directiva Nacional.
  3. Diez (10) días de permiso sindical remunerado para los trabajadores del Sindicato que sean elegidos y/o designados como Suplentes de la Junta Directiva Nacional.
  4. Diez (10) días de permiso sindical remunerado, para ser distribuidos dentro de los miembros del Sindicato que sean elegidos para conformar las Juntas Subdirectivas Seccionales, de las Juntas Directivas de los Comités Seccionales y de la Comisión de Reclamos.

**ARTÍCULO 12. Permisos para Asambleas.** Para asistir a las Asambleas Nacionales, Seccionales, y de Comités del Sindicato, según sus estatutos, la Empresa concederá a los trabajadores permisos sindicales remunerados, de acuerdo a las necesidades. En el evento que las Asambleas se realicen por teleconferencia, la Empresa otorgará a los afiliados las horas de permiso remunerada requeridas para el desarrollo de la reunión.

1. De acuerdo con las necesidades sindicales, la Empresa conferirá autorizaciones a las directivas sindicales para realizar en las sedes reuniones informativas con el personal sindicalizado, para lo cual, concederá los permisos sindicales remunerados respectivos. Su coordinación se hará ante la Vicepresidencia de Talento Humano o ante quien haga sus veces.
2. La Empresa suministrará el auditorio o salón adecuado, equipos audiovisuales, el transporte, alojamiento y alimentación, requeridos para la realización de las asambleas sindicales.

**ARTÍCULO 13. Permisos Generales.** Para asistir a Congresos, Foros, Cursos, Plenos, Seminarios, Encuentros y demás eventos académicos, se concederán cincuenta (50) días de permiso remunerados al año para ser distribuidos entre los trabajadores sindicalizados, previa comunicación por escrito o vía electrónica con tres (3) días hábiles de antelación, a la Vicepresidencia de Talento Humano de la Empresa, o a quien haga sus veces.

**ARTÍCULO 14. Permisos para Negociación Colectiva.** La Empresa concederá a los trabajadores designados por el Sindicato en la Comisión Negociadora, desde

---

el día siguiente a la presentación del Pliego de Peticiones y hasta el día siguiente a la finalización del conflicto, permiso sindical remunerado, al igual que al trabajador negociador que no tiene incentivo como directivo sindical.

1. La Empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente sobre viáticos, reconocerá y pagará a cada una de las personas integrantes de la Comisión Negociadora y durante el período que dure el conflicto y un (1) día más, el valor que corresponda por este concepto.

2. Igualmente, y durante el mismo periodo, la Empresa suministrará un pasaje aéreo semanalmente, de ida y regreso a su Sede laboral o de residencia, a cada uno de los integrantes de la Comisión Negociadora que lo requiera.

3. Si terminada la etapa de arreglo directo no se ha dado solución al conflicto colectivo, la Empresa continuará suministrando a los trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora, permiso sindical remunerado, así mismo, la Empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente sobre viáticos de trabajo, reconocerá y pagará a cada una de las personas integrantes de la Comisión Negociadora durante el periodo que dure el conflicto, el valor que corresponda por este concepto. Igualmente, y durante el mismo periodo, la Empresa suministrará un pasaje aéreo semanalmente, de ida y regreso a su sede laboral o de residencia, a cada uno de los integrantes de la Comisión Negociadora que lo requiera.

4. De conformidad con la ley, durante el Conflicto Colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día que finalice el Conflicto, la Empresa no despedirá a ningún trabajador sindicalizado o beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, sin justa causa previa y debidamente comprobada, si lo hiciere, consecuentemente el trabajador tendrá derecho al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones, con sus aumentos, que se causen durante el tiempo transcurrido entre el despido y el reintegro, y a que se reconozca que no ha habido interrupción del contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO.** Será considerado accidente de trabajo el hecho de que un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo en permiso sindical se accidente, sea víctima de actos violentos o delictuosos que atenten contra su vida o integridad personal y que en consecuencia de ello fallezca o sufra lesiones físicas.

**ARTÍCULO 15. Permisos para la redacción del Pliego de Peticiones.** Dentro de los tres meses anteriores a la fecha del vencimiento de la Convención Colectiva, la Empresa concederá cinco (5) días de permiso remunerado por semana, para cada uno de cinco (5) trabajadores sindicalizados que la Junta Directiva Nacional requiera. Para el mismo fin, pagará los viáticos y los pasajes aéreos ida y regreso

---

cada dos semanas para dos (2) personas de ese grupo que deban desplazarse de otras sedes.

## **AYUDAS SINDICALES**

**ARTÍCULO 16. Auxilio Sindical.** La Empresa entregará un auxilio anual al Sindicato, en cuantía de sesenta (60) salarios mensuales mínimos legales vigentes (SMMLV), para sufragar parte de los gastos sindicales de carácter nacional. Este auxilio será entregado al Sindicato dentro de los treinta (30) días del mes de enero de cada año, según la cuantía vigente al momento del pago.

**ARTÍCULO 17. Sedes Sindicales.** La Empresa entregará al Sindicato, para su operación lo siguiente: En calidad de préstamo, al servicio de la Junta Directiva Nacional, una oficina con su respectiva dotación la cual incluye cinco (5) puestos de trabajo, espacios para reunión, muebles para archivo, equipos de cómputo, servicio de acceso a la red de la Empresa, todo lo anterior acorde con las necesidades del Sindicato, o para suplir esta necesidad entregará al sindicato mensualmente seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) como contribución para el pago y sostenimiento de una oficina para la Junta Directiva Nacional.

**PARÁGRAFO.** En las sedes laborales donde existan Subdirectivas, pondrá al servicio del Sindicato una oficina con su respectiva dotación, acorde con las especificaciones de confort y tecnología de las oficinas de la Empresa, la cual incluye tres (3) puestos de trabajo, espacios para reunión, muebles para archivo, equipos de cómputo, servicio de acceso a la red de la Empresa, todo lo anterior acorde con las necesidades del Sindicato. Para las sedes laborales donde exista Comité Seccional, la Empresa pondrá al servicio del sindicato un puesto de trabajo con equipo de cómputo, conexión a la red y tecnología Empresarial.

**ARTÍCULO 18. Pasajes para la Actividad Sindical.** Con el fin de garantizar la actividad sindical, la Empresa suministrará anualmente al Sindicato, treinta (30) pasajes aéreos nacionales y dos (2) pasajes aéreos internacionales -ida y regreso- con sus respectivos viáticos, según requerimiento de la Junta Directiva Nacional, los cuales serán comunicados y tramitados ante la Vicepresidencia Talento Humano o quien haga sus veces.

Los tiquetes aéreos Nacionales, deben tramitarse con un mínimo de cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de su utilización y los internacionales con un mínimo de diez (10) días hábiles de anticipación a la fecha de su utilización.

## **PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES QUE NOS AFECTAN**

**ARTÍCULO 19.** Con fundamento en el artículo 2º de la Constitución Política de Colombia, y el Convenio 144 de la OIT los trabajadores tendrán derecho a participar en las decisiones empresariales que pudieren afectarlos, la Empresa siempre tendrá en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados y participará y consultará ampliamente a los representantes de los trabajadores sobre las políticas, programas y medidas a tomar que pueda afectar a los trabajadores.

1. En las operaciones de reestructuración, la Empresa no afectará los derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución Política, los Convenios de la OIT, los tratados internacionales, la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo adicional a la Convención Americana (Protocolo de San Salvador), las leyes, las normas convencionales, Laudos Arbitrales, y los beneficios laborales que reconoce y da la Empresa.

2. En las modificaciones que se realicen al Reglamento Interno de Trabajo, a los documentos normativos y reglamentarios, la Empresa siempre contará con la participación del Sindicato y sus modificaciones deberán ser acordados entre las partes respetando en todo caso, lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, la Ley y la Constitución Política. La omisión a este procedimiento hará ineficaz la modificación.

## **IGUALDAD DE DERECHOS Y GARANTÍAS LABORALES**

**ARTÍCULO 20.** Para lograr la eficacia y respeto a los derechos de igualdad, asociación y sindicalización, la Empresa reconocerá a sus trabajadores sindicalizados -por solicitud expresa del Sindicato- cualquier garantía social, económica y normativa que supere lo suscrito convencionalmente, y que reconozca a otros trabajadores directos de la Empresa sindicalizados o no sindicalizados en cargos equivalentes. De igual manera, si dichos beneficios se originan por determinación del Estado. En cualquier caso, se reconocerá desde el momento en que efectivamente lo entren a disfrutar los otros trabajadores.

**ARTÍCULO 21.** Los trabajadores afiliados al Sindicato tendrán igualdad de trato, oportunidades laborales, objetividad y transparencia en las evaluaciones de desempeño en relación con los demás trabajadores de la Empresa.

---

**ARTÍCULO 22.** El trabajador afiliado al Sindicato no podrá ser cambiado de lugar de trabajo que tiene en la actualidad sin su consentimiento, buscando con ello no afectar la estabilidad de pareja y del núcleo familiar.

**ARTÍCULO 23.** La Empresa se obliga a dar cumplimiento al artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo y la Sentencia de la Corte Constitucional SU-165 de 2022, reconocerá la pensión legal vitalicia de jubilación o de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio, a los trabajadores que habiendo llegado a la edad de cincuenta (55) años si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, le hayan prestado servicios por veinte (20) años o más, continuos o discontinuos, en cualquier tiempo, de conformidad con el Decreto 807 de 1994. Esta pensión de jubilación se reconocerá a solicitud del trabajador o por decisión de la Empresa.

**PARÁGRAFO.** Además de la pensión a que el trabajador tenga derecho, de acuerdo con las leyes del trabajo y con lo dispuesto en la norma anterior, La Empresa aumentará el monto de esta pensión en dos, punto cinco por ciento (2,5%) por cada año que el trabajador haya servido a la Empresa por encima de los veinte (20) años que le dan derecho a la pensión.

## **PROCESOS DISCIPLINARIOS**

**ARTÍCULO 24.** Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, la Empresa respetará por lo menos: (i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de no ser juzgado por la misma causa, (viii) el principio de cosa juzgada, (ix) la prohibición de reformar en perjuicio y (x) el derecho a no autoinculparse.

Sin perjuicio de lo anterior, con fundamento y en desarrollo de los artículos 29 y 53 de la Constitución Política y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo y el derecho de defensa, la Empresa antes de aplicar una sanción, efectuar un despido o dar por terminado un contrato individual de trabajo, deberá cumplir con el siguiente procedimiento previo:

a. El jefe inmediato informará por escrito dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de la supuesta falta, a la Vicepresidencia Talento Humano o a quien haga sus veces.

---

b. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de recibida la información, la Vicepresidencia Talento Humano o quien haga sus veces, notificará por escrito la presunta falta al respectivo Trabajador y al Sindicato e indicará la fecha, hora y lugar de la audiencia de descargos, la cual se debe celebrar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. La Empresa entregará con la notificación al Sindicato, todo el material probatorio en el cual fundamenta su acusación. El cargo deberá estar descrito de manera precisa, clara y concreta, indicando las circunstancias, fecha, hora y lugar y una vez formulado no podrá ser modificado y si los presuntos hechos pudieren dar lugar al despido así se indicará.

No se considerarán como válidas las pruebas obtenidas de manera ilegal, o violatorias de la intimidad personal y familiar del trabajador, o con abuso del poder empresarial sobre otros trabajadores.

En los casos en que el trabajador se encuentre en comisiones, vacaciones, compensatorios, permisos, incapacidades o licencias, los términos aquí establecidos se contarán a partir del día que el trabajador regrese a su sede y labores habituales.

c. En la audiencia de descargos, que se realizará dentro de la jornada laboral habitual del trabajador implicado, siempre deberá estar asistido por dos (2) representantes del Sindicato, para lo cual la Empresa les garantizará a éstos, los permisos remunerados, los pasajes aéreos, viáticos y demás garantías para la asistencia al trabajador. El trabajador o cualquiera de los representantes sindicales tendrá derecho de aportar, solicitar y practicar todos los medios probatorios que consideren necesarios.

d. Cumplido el trámite anterior y suscrita el acta respectiva, que deberá ser firmada el mismo día en que se realice la diligencia de descargos por cada uno de los intervinientes, la Empresa decidirá si exonera, aplica la sanción, o da por terminado el contrato al Trabajador, lo cual, a través de la Vicepresidencia Talento Humano o a quien haga sus veces, notificará por escrito al trabajador y al Sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se celebró la audiencia de descargos.

La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en sus Reglamentos de Trabajo, de Salud Ocupacional, en el contrato individual de trabajo, o en la Convención Colectiva de Trabajo.

Para la determinación de la sanción disciplinaria que deba aplicarse, la Empresa tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad, así como los antecedentes que obren como agravantes y atenuantes.

---

La sanción, el despido o la terminación del contrato de trabajo impuesto con violación o pretermitiendo lo estrictamente estipulado en el procedimiento disciplinario aquí establecido, no producirá efecto alguno, es decir carecerá de validez y consecuentemente, al trabajador se le restablecerá en su derecho de manera plena y total. Si se había decidido el despido, deberá ser reintegrado en las mismas o mejores condiciones, sin solución de continuidad y con derecho al pago de todos los salarios dejados de percibir, así como a las prestaciones que sean compatibles con el reintegro y, en todo caso, con los respectivos aumentos.

La decisión tomada en primera instancia por la Vicepresidencia Talento Organizacional o quien haga sus veces, podrá ser apelada por el trabajador ante la Comisión de Reclamos dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.

**ARTÍCULO 25. Comité de Reclamos.** Para lograr la eficacia y el estricto cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 23, se crea un comité disciplinario obrero-patronal o Comité de Reclamos, compuesto por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes por la Empresa y uno (1) más escogido por las partes de común acuerdo y, si ello no fuere posible, se escogerá por sorteo, tomado de una lista previamente establecida de cuatro (4) candidatos que paritariamente indicarán las partes. En caso de citación a descargos de un trabajador se convocará el Comité de Reclamos, que dispondrá de diez (10) días para decidir si existe o no incumplimiento del Reglamento de Trabajo, de Salud y seguridad en el trabajo, del contrato individual de trabajo, o de la Convención Colectiva de Trabajo. La empresa acogerá sin condicionamiento alguna la decisión del Comité de Reclamos.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que les falten cinco (5) años o menos de servicio para acceder a la pensión por vejez, conforme lo establece el sistema general de pensiones en Colombia, no podrán ser despedidos o terminárseles el contrato individual de trabajo sin justa causa; pero la Empresa podrá exonerarlos del servicio -por mutuo acuerdo- sin afectarles su remuneración y conservando sus derechos como si fueran trabajadores activos, cotizando al sistema general de seguridad social en salud y pensiones, hasta la fecha en que el sistema los asuma.

## **CAPACITACIÓN Y ACCESO IGUALITARIO A EVALUACIONES Y PROMOCIONES**

---

**ARTÍCULO 26. Derecho a la Igualdad.** La Empresa reconocerá los derechos de igualdad de los trabajadores, a trabajo desempeñado, en puestos, jornada y condiciones de eficiencia equivalentes, deben corresponder salarios iguales.

**ARTÍCULO 27. Acceso a la información.** La Empresa suministrará a la Junta Directiva Central del Sindicato, bien sea por vía electrónica o en medio impreso según lo solicite, la información de nómina correspondiente a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que se beneficien de la Convención Colectiva, así como la información relativa a la planta de cargos y las vacantes por proveer. Igualmente suministrará la información contractual que se derive para el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo y la que solicite el representante legal del Sindicato.

**ARTÍCULO 28. Evaluación de Desempeño.** La evaluación semestral de desempeño de los trabajadores sindicalizados y de los miembros de la Junta Directivas Nacional y la Junta Directiva de las Subdirectivas, deberá realizarse asegurando como premisas la transparencia, claridad y objetividad en el proceso.

**PARÁGRAFO.** En caso de ser solicitado por algún trabajador que se sienta afectado por falta de imparcialidad en la evaluación, esta será revisada en conjunto con un (1) representante de la Junta Directiva Nacional del Sindicato. Hasta que la reclamación no sea resuelta por las partes, no podrá darse por evaluado al reclamante. Si pasados tres (3) meses sin que las partes lleguen a un acuerdo, se solicitará intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**ARTÍCULO 29. Objetividad de la evaluación.** Las evaluaciones deben contar con objetivos observables, específicos, medibles, con entregables claros, alcanzables, relevantes, consistentes con las funciones del empleado y realizables dentro del periodo que se pretende evaluar.

1. Anualmente se deben definir objetivos de desempeño que puedan ser medidos y verificados de acuerdo al aporte individual del trabajador sindicalizado. En la evaluación de desempeño debe primar el aporte a los resultados antes que la calificación de elementos subjetivos, que dependen estrictamente de la opinión del evaluador, desconociendo el aporte real a los resultados.

2. Cuando se evidencia falta de objetividad en la evaluación de desempeño, se podrá incorporar esta como evidencia de acoso laboral por parte del evaluador.

3. En ningún caso las evaluaciones y resultados de desempeño establecidas por la Empresa podrán ser utilizadas para discriminar, sancionar o despedir a un trabajador sindicalizado. Las sanciones podrán imponerse únicamente luego de

---

implementar planes de mejoramiento y formación, con acompañamiento de la Junta Directiva Nacional del Sindicato.

**ARTÍCULO 30. Evaluación de los miembros de Juntas Directivas.** Se incluirán anualmente dentro de los objetivos de desempeño de cada dirigente sindical del Sindicato, los objetivos de desempeño relacionados con la actividad sindical. El peso del indicador debe ser definido por el presidente de Asopetrol para el caso de la Junta Directiva Nacional y presidente de cada Sub Directiva para las Juntas Directivas de cada Subdirectiva, el peso será definido de acuerdo a las actividades programadas por el sindicato para el año.

**ARTÍCULO 31. Plan de Desarrollo Individual (PID).** El desarrollo de los programas de formación deberá estar alineado con el mapa de cargos los distintos programas de desarrollo de personal (PID) que debe tener cada trabajador sindicalizado. El cual debe ajustarse a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

1. El PID debe tener como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio desempeño, fomentando la potenciación de las competencias profesionales y el aporte individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad. Así mismo, la motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y su consecuente promoción económica.

2. El plan de formación individual, hace parte integral del PID y debe definirse con un horizonte mínimo de cinco (5) años. El PID debe contemplar: tiempo de permanencia en La Empresa, número de años de experiencia, clasificación actual, expectativa de vida laboral, motivaciones del trabajador sindicalizado y necesidades de la empresa, como mínimo.

3. Los planes de formación, ya sean estos, capacitación formal presencial o virtual, rotaciones de cargos, entrenamiento en el puesto de trabajo o pasantías, deben estructurarse y definirse en los primeros treinta (30) días del año.

**ARTÍCULO 32.** Como parte del PID la Empresa se compromete a implementar un plan de clasificación que cubra toda la expectativa laboral de sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva. Las reclasificaciones se harán por cada tres (3) años de trabajo, que involucra una mejora salarial y de nivel en concordancia con la reclasificación.

1. Para la clasificación del trabajador se tendrán en cuenta los siguientes factores: antigüedad en la Empresa y otras empresas, desempeño en el cargo, formación,

---

nivel de inglés u otra lengua extranjera, publicaciones y experiencia docente. El aumento salarial no será inferior al cinco (5) por ciento del salario devengado al momento de la promoción.

2. Se dará prioridad en la evaluación a los profesionales que, teniendo el mismo grado, lleven más de tres (3) años en el mismo cargo.

**ARTÍCULO 33. Planes de Formación.** La Empresa dispondrá anualmente de diez (10) programas de posgrado y cinco (5) programas de inmersión en inglés de al menos tres (3) meses de duración, a ser asignados a los trabajadores sindicalizados de Asopetrol.

**ARTÍCULO 34. Formación Sindical.** La Empresa entregará recursos anuales al Sindicato, en cuantía de treinta (30) salarios mensuales mínimos legales vigentes (SMMLV) para sufragar parte de la formación y capacitación sindical. Este auxilio será entregado al Sindicato dentro de los treinta (30) días del mes de enero de cada año, según la cuantía vigente al momento del pago.

**ARTÍCULO 35. Procesos de selección.** Los afiliados al Sindicato podrán participar en los procesos de selección, desarrollo y promoción en igualdad de condiciones que los aspirantes internos y externos.

1. La valoración del desempeño y del desarrollo de cada candidato la realizará la línea de mando antes de la ejecución de las pruebas psicotécnicas y de conocimientos. Los resultados, firmados por los evaluadores, se incluirán en un sobre cerrado firmado en la solapa por los miembros de la Comisión y quedará depositado en una dependencia dispuesto para ello entre las partes para su apertura con el resto de las pruebas. El mando que efectúe la evaluación comentará los resultados de la misma con los candidatos cuando así lo soliciten y siempre dejara evidencia escrita de ello.

2. Cada convocatoria, antes de su publicación, tendrá definido el temario y su documentación, el cual debe ser almacenado en sobre cerrado para su verificación en caso de requerirse.

## **JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 36.** La jornada laboral deberá ajustarse a lo establecido en la Ley 2101 de 2021, sin afectar las condiciones de los trabajadores sindicalizados.

**ARTÍCULO 37. Igualdad de Turnos.** Para asegurar la equidad en la asignación de turnos de trabajo, se aplicará para los trabajadores sindicalizados el horario

---

que se equipare a sus pares de las diferentes áreas geográficas. En concordancia con esto, para los trabajadores sindicalizados de los campos Rubiales y Caño Sur el horario será de catorce (14) días laborales y catorce (14) días de descanso remunerado.

**ARTÍCULO 38. Horario laboral.** La empresa permitirá diferentes horarios flexibles al trabajador para completar el total de horas semanales, con la posibilidad de tener horarios diferentes cada día de la semana.

**ARTÍCULO 39. Auxilio de Parqueo.** Con fundamento en el principio de igualdad y en los beneficios adquiridos de orden laboral que reconoce y da la Empresa a sus trabajadores, como es el derecho al parqueadero gratis, la Empresa garantizará este derecho adquirido mediante sitios de parqueo suficientes dentro de sus sedes de trabajo para poder estacionar vehículos convencionales, motocicletas, bicicletas, bicicletas eléctricas con tomas corrientes y vehículos eléctricos con sus respectivos cargadores; o reconocerá y pagará el valor de un (1) salario mínimo diario legal vigente, por cada día de pago que cause el trabajador por concepto de parqueo de vehículo en su sede laboral. Este valor será igualmente reconocido en caso de que el trabajador use una bicicleta o scooter convencional o eléctrico para llegar a la empresa, o llegue caminando, con el fin de premiar el uso de estos medios de transporte ecológicos.

Igualmente, cuando al trabajador por fuerza mayor o caso fortuito no le sea posible usar el transporte colectivo suministrado por la empresa, ésta le pagará por cada desplazamiento, el valor de un (1) salario mínimo diario legal vigente.

**ARTÍCULO 40. Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.** Cuando la Empresa y el Trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo acuerden que este va a laborar bajo la modalidad de Teletrabajo, Trabajo remoto o trabajo en casa, la Empresa suministrará al trabajador todas las condiciones y elementos necesarios y adecuados que se requieran para que el trabajador preste sus servicios cumpliendo con las condiciones técnicas y de acuerdo con las normas de la legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. La Empresa para contactar al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo que preste sus servicios bajo alguna de las modalidades descritas, lo hará dentro de la jornada laboral del trabajador y por medio de los canales registrados en la Empresa por el trabajador (Microsoft Teams, correo electrónico, celular o teléfono fijo).

2. La Empresa implementará mecanismos (software, políticas, prácticas, etc.) para que el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo que preste sus servicios bajo alguna de las modalidades descritas tenga la desconexión

---

laboral, entendida como el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

3. La Empresa respetará la intimidad y privacidad del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo que preste sus servicios bajo alguna de las modalidades descritas.

4. La Empresa establecerá planes, programas y actividades de integración presencial, que se realizarán dentro de la jornada laboral, entre los trabajadores que se encuentren bajo alguna de estas modalidades de trabajo.

**PARÁGRAFO.** La Empresa respetará la decisión del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo de cambiar la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto a la modalidad de trabajo presencial y garantizará al trabajador las condiciones laborales, salariales, prestacionales y de infraestructura necesarias para el adecuado desempeño de sus actividades.

## **SERVICIOS DE SALUD**

**ARTÍCULO 41. Disponibilidad y oportunidad de los servicios.** La Empresa dentro del programa de salud para tratamientos odontológicos, incorporará sin excepciones las diferentes especialidades, incluyendo la implantología y rehabilitación oral, para los trabajadores sindicalizados y su grupo familiar debidamente inscrito.

**PARÁGRAFO.** La Empresa debe realizar los contratos a suficiente cantidad de especialistas, asegurando el pago oportuno y justo por su labor, para garantizar la disponibilidad para que las citas odontológicas tengan un tiempo de espera de máximo treinta (30) días calendario.

**ARTÍCULO 42. Medicinas alternativas.** La Empresa incluirá dentro del programa de salud la incorporación de tratamientos de medicina alternativa, incluyendo acupuntura, yoga, radiestesia, bioenergética y ayurveda. Este tipo de tratamiento podrá ser incorporado considerando las necesidades del paciente, de común acuerdo con el MEGA del trabajador sindicalizado o de su grupo familiar debidamente inscrito.

**ARTÍCULO 43. Incorporación Acta Extraconvencional.** Se deberá incluir en el texto de la Convención Colectiva 2023-2025 el texto del acta de acuerdo

extraconvencional del 5 de septiembre de 2014, para la prestación de servicios de salud para los trabajadores pensionados por el Sistema General de Pensiones.

## **PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE NORMAS LABORALES**

**ARTÍCULO 44.** No producirá ningún efecto cualquier disposición de Ley o de Laudo Arbitral que menoscabe los derechos individuales o colectivos, consagrados en Convenciones Colectivas de Trabajo o Laudos Arbitrales, ni los derechos y beneficios adquiridos que reconoce y da la Empresa a sus trabajadores o a su organización sindical. Sólo serán aplicables las disposiciones que mejoren las condiciones de los trabajadores y sus organizaciones. Es decir, que cualquier desmejora de lo establecido para los trabajadores o sus organizaciones por Ley o por un Tribunal de Arbitramento, no tendrá ningún efecto.

**ARTÍCULO 45. Vigencia.** El acto jurídico resultante del presente petitorio, tendrá vigencia de cuatro años, el cual está comprendido entre el 1 de enero del año 2023 hasta el 31 de diciembre del año 2027. Si para esta última fecha no se hubiese producido el acto jurídico que ponga fin al presente conflicto colectivo, el término de vigencia se prorrogará de mes en mes.

El presente Pliego de Peticiones fue aprobado en la Asamblea Nacional de Delegados de Asopetrol realizada el día 15 de diciembre de 2022, de manera virtual, acorde con lo establecido en los estatutos del Sindicato.

ÓSCAR BRAVO MENDOZA  
Presidente

JANNETH RODRÍGUEZ  
Secretario

C.C.: Ministerio del Trabajo, Sindicato Asopetrol.