

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	2
2.	DESARROLLO.....	2
2.1.	DERECHOS HUMANOS – ESTÁNDARES LABORALES	2
2.2.	ALCANCE.....	3
2.3.	RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DEL CONTRATO	5
2.3.1.	METODOLOGÍA PARA LA CALIFICACIÓN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE UN CONTRATO.	8
2.3.2.	METODOLOGÍA PARA HOMOLOGAR CARGOS DE LAS TABLAS SALARIALES	9
2.4.	CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL LEGAL	10
2.4.1.	SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS LABORALES	10
2.4.2.	OTROS ASPECTOS	12
2.4.2.1.	Auxilio de Transporte	12
2.4.2.2.	Alimentación.....	12
2.5.	CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL.....	13
2.5.1.	SALARIOS	14
2.5.2.	RECARGO NOCTURNO	14
2.5.3.	PRESTACIONES CONVENCIONALES	14
2.5.3.1.	Prima de vacaciones.....	14
2.5.3.2.	Prima de habitación	14
2.5.3.3.	Prima convencional	15
2.5.3.4.	Prima de antigüedad	15
2.5.3.5.	Plan quinquenal	15
2.5.3.6.	Prima de monte	16
2.5.4.	PÓLIZA DE CONDICIONES RÉGIMEN CONVENCIONAL	16
2.5.5.	OTROS ASPECTOS	16
2.5.5.1.	Aporte Sistema General de Seguridad Social en Salud – Régimen Convencional.	16
2.5.5.2.	Alimentación.....	17
2.5.5.3.	Transporte.....	17
2.5.5.4.	Jornada de trabajo y tiempo suplementario	18
2.5.5.4.1.	Reconocimiento Trabajo Suplementario en Turnos de 48 horas semanales y Bonificación por Viaje.....	18
2.5.5.4.2.	Modalidad de jornada	18
2.5.5.5.	Trabajo en descanso obligatorio.....	19
2.5.5.6.	Cuota sindical	20
2.6.	GASTOS DE VIAJE.....	20
3.	CONTINGENCIAS.....	21

ANEXO No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A.

ANEXO No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A.

ANEXO No. 3. Póliza de Condiciones Régimen Convencional

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

1. OBJETIVO

Orientar a los Planeadores, Funcionarios Autorizados, Administradores, Interventores 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, cierre y balance de un contrato que requiere para su desarrollo vinculación de personal por parte del contratista mediante contrato de trabajo y con dedicación al contrato con ECOPETROL.

2. DESARROLLO

2.1. DERECHOS HUMANOS – ESTÁNDARES LABORALES

Ecopetrol S.A. es una empresa comprometida con el respeto y promoción de los Derechos Humanos. Su gestión en la materia está guiada por la Constitución Política, la normatividad nacional aplicable, así como por los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, los Diez Principios del Pacto Mundial y los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

Ecopetrol basa su gestión en el principio de debida diligencia, prestando especial atención a los siguientes derechos:

- El derecho a la vida, la integridad y libertad personal.
- La libertad de asociación sindical y negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso y obligatorio.
- La abolición de cualquier forma de trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Las condiciones de trabajo dignas, favorables y adecuadas.
- Los derechos de los grupos étnicos.
- Los derechos colectivos y del medio ambiente.

Bajo el precepto de actuar respetando los Derechos Humanos y con el fin contribuir a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, que fomente sociedades más prósperas, Ecopetrol adhirió a Pacto Mundial, que entre sus Diez Principios incluye los siguientes cuatro **estándares laborales** a tener en cuenta:

- **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.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

- **Principio 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

2.2. ALCANCE

Este documento contiene aspectos y condiciones 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 efectos de la estructuración de los costos de los contratos, para la configuración de la oferta económica, para verificar el cumplimiento en la ejecución de los contratos así como en el cierre y balance de éstos. No obstante lo anterior, durante la ejecución del contrato el contratista debe cumplir con las obligaciones laborales derivadas de las actualizaciones que Ecopetrol emita sobre la presente guía.

Esta guía hace parte de los documentos del Método de Elección de todos los contratos que suscriba ECOPETROL en calidad de contratante. Lo dispuesto en este documento no aplica cuando la Empresa 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 precisas obligaciones a cumplir con sus empleados. Lo anterior implica que cualquier modificación a la normatividad laboral y de seguridad social vigente se entenderá incorporada al presente documento.

El contratista deberá diligenciar el Formato "*Certificación Mensual de Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Contratistas GAB-F-213*" o el documento que haga sus veces, informando sobre el cumplimiento de sus obligaciones laborales para con sus trabajadores y el Formato "*Certificación Cumplimiento de Perfiles GAB-F-214*" o el documento que haga sus veces. Para efectos del reporte de mano de obra exclusiva se deberá utilizar el "*Formato de Reporte de Mano de Obra de Contratistas y Subcontratistas de Ecopetrol GAB-F-221*" o el documento que haga sus veces. Dicho documento debe ser diligenciado y enviado al Administrador del respectivo contrato o cargado en la herramienta que ECOPETROL disponga.

En caso de que los trabajadores del contratista, incluyendo los de subcontratistas, sean de dedicación exclusiva o parcial para la ejecución del contrato, 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 al respectivo Administrador del contrato, para que éste proceda a solicitar al área de Tecnología de Información la correspondiente deshabilitación de cuentas de usuario a 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 Administrador deberá implementar los instrumentos sancionatorios previstos en el contrato y afectar en lo que corresponda la evaluación de desempeño.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

Conceptos Relevantes:

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

Actividades Propias o Esenciales de la Industria: Son las actividades que en estricto sentido se consideran como inherentes a cualquier operación petrolera, las cuales están definidas expresamente en el Decreto 284 de 1957 y Decreto 3164 de 2003 o en las normas que lo reglamenten, modifiquen, deroguen o sustituyan.

Dedicación Exclusiva: Se presenta cuando los trabajadores del Contratista vinculados mediante contrato de trabajo, para la ejecución de actividades del contrato con ECOPETROL, ocupan la totalidad de su tiempo laboral en la realización de las actividades para las que fueron contratados.

Perfil del Cargo: Es el que establece las condiciones y requisitos mínimos que corresponden a un puesto de trabajo, así como sus funciones específicas; describe las funciones que se ejercen en un determinado cargo, indica el nivel de conocimiento y experiencia con el que debe contar la persona que lo va a ocupar.

Personal Operativo: Trabajador que ejecuta labores en un contrato de régimen salarial y prestacional convencional o legal, y que ocupa un cargo ubicado en los niveles de la tabla de salarios convencionales (Anexo 1) o de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades contratadas por Ecopetrol S.A. respectivamente (Anexo 2).

Personal No operativo: Trabajador que ejecuta labores en un contrato de régimen salarial y prestacional convencional o legal, que ocupa un cargo superior a los niveles y categorías de la tabla de salarios convencionales o de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades contratadas por Ecopetrol S.A. También se denomina como Personal de Carrera Técnica y Administrativa.

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, ni son de la esencia y alcance de dicho contrato.

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 2.3 del presente documento. Para todos los efectos se entiende que el régimen salarial y prestacional puede ser convencional o legal.

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.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

2.3. RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DEL CONTRATO

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

El régimen laboral, convencional o legal, a reconocer al personal empleado en la ejecución de un contrato, no se determina por las actividades puntuales de aquél, ni por el lugar de su ejecución, sino que se determina por la actividad característica predominante en el objeto contractual.

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.

Los Decretos 284 de 1957 y 3164 de 2003 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 Acta de Acuerdo, ECOPETROL y la Unión Sindical Obrera USO, de fecha 22 de agosto de 2014, las partes enlistaron las actividades que se reconocerán con salarios y prestaciones pactados en la convención colectiva de trabajo firmada entre ECOPETROL S.A. y la USO a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y con exclusividad al contrato celebrado con ECOPETROL.

En la Tabla de Actividades a Contratar y su Régimen Laboral (GAB-T-002), se establecen las actividades comunes que se contratan en ECOPETROL indicando para cada caso el régimen salarial y prestacional que aplica. Una vez se ubique el objeto contractual en el mencionado documento, se deberá aplicar en el método de elección (no requiere ratificación por parte de la autoridad funcional).

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.

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.

Tampoco acepta la intermediación laboral a través de Cooperativas de Trabajo Asociado. Las Empresas de Servicios Temporales sólo pueden prestar servicios en la forma y casos permitidos en la ley, siempre y cuando cumplan con los requisitos allí previstos para el efecto.

En caso de subcontratación, cuando haya sido debidamente autorizada por el Administrador del contrato y registrada ante ECOPETROL, el subcontratista debe cumplir con la normativa laboral

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

contenida en este documento de acuerdo con el mismo régimen salarial y prestacional que se haya pactado en el contrato principal suscrito entre el contratista y ECOPETROL.

Tratándose de proveeduría, la normativa laboral de Ecopetrol contenida en este documento no es aplicable a los trabajadores de proveedores.

Los trabajadores de contratistas y subcontratistas deben ejecutar las actividades específicas para las que fueron contratados. Igualmente, el contrato laboral individual de cada trabajador debe ser coherente con el cargo asignado y la actividad en ejecución.

En el siguiente cuadro se resumen los salarios y prestaciones de los trabajadores de Contratistas:

Régimen laboral del contrato	Personal	Salario básico mínimo	Prestaciones
Convencional	Operativo	Tabla de Salarios Convencionales (Anexo No. 1)	Convencionales
	No Operativo	Los Salarios que pacten las partes (empleador y trabajador) nunca inferiores al salario mínimo mensual legal vigente.	Legales
	Operativo (Aseo, Alimentación, Transporte de Personal y Vigilancia)	Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. (Anexo No. 2)	
Legal	Operativo	Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. (Anexo No. 2)	Legales
	No Operativo	Los Salarios que pacten las partes (empleador y trabajador) nunca inferiores al salario mínimo mensual legal vigente.	

Consideraciones relevantes:

En los contratos de régimen laboral convencional, el personal de aseo y cafetería, vigilancia, transporte de personal y alimentación se remunera con los salarios de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. relacionados en el Anexo No. 2 del presente documento. Lo anterior, debe quedar de manera expresa en el Contrato suscrito por ECOPETROL.

La aplicación de la tabla de salarios convencionales y legales (Anexo No. 1 y 2) se da siempre y cuando el personal se encuentre vinculado mediante contrato laboral y tenga dedicación exclusiva para el contrato celebrado con ECOPETROL.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

Los salarios del personal operativo de régimen legal de los contratos a los que aplique la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. (Anexo No. 2), deberán ser reajustados de conformidad con los valores establecidos en el Anexo 2. del presente documento, a partir del 1º de enero de 2018.

La actualización de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol para la vigencia 2018, NO aplica para contratos vigentes cuyos salarios estén regulados en la "Tabla de Carrera Técnica y Administrativa" y/o la "Tabla de Niveles Salariales para Actividades No Propias de la Industria del Petróleo", actualmente derogadas. En estos casos, una vez finalicen los actuales contratos, se tramitarán nuevos Métodos de Elección de contratistas con base en la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal. Tampoco aplica para los salarios regulados en la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol para Campo Rubiales.

Hipótesis	Aplicación
Contrato en ejecución que aplica la Tabla de Carrera Técnica y Administrativa.	No se regula aumento por parte de Ecopetrol pues la tabla se encuentra derogada. El empleador es el que define si aumenta o no los salarios de sus trabajadores de acuerdo a su autonomía administrativa. En todo caso, Ecopetrol no reconocerá contractualmente al contratista aumento salarial para este grupo de trabajadores.
Contrato en ejecución que NO aplica la Tabla de Carrera Técnica y Administrativa.	El empleador es el que define si aumenta o no los salarios de sus trabajadores de acuerdo a su autonomía administrativa. En todo caso, Ecopetrol no reconocerá contractualmente al contratista aumento salarial para este grupo de trabajadores.
Contrato en ejecución que aplica la Tabla de Niveles Salariales para Actividades Contratadas No Propias de la Industria del Petróleo.	No se regula aumento por parte de Ecopetrol pues la tabla se encuentra derogada. El empleador es el que define si aumenta o no los salarios de sus trabajadores de acuerdo a su autonomía administrativa. En todo caso, Ecopetrol no reconocerá contractualmente al contratista aumento salarial para este grupo de trabajadores
Contrato en ejecución que aplica los Referentes de Salarios del Mercado de Régimen Legal.	No se regula aumento por parte de Ecopetrol pues la tabla se encuentra derogada. El empleador es el que define si aumenta o no los salarios de sus trabajadores de acuerdo a su autonomía administrativa. En todo caso, Ecopetrol no reconocerá contractualmente al

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

	contratista aumento salarial para este grupo de trabajadores.
Contrato en ejecución que aplica la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. para Campo Rubiales.	No se regula aumento por parte de Ecopetrol. El empleador es el que define si aumenta o no los salarios de sus trabajadores de acuerdo a su autonomía administrativa. En todo caso, Ecopetrol no reconocerá contractualmente al contratista aumento salarial para este grupo de trabajadores.
Contrato en ejecución que aplica la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A.	Aplican los salarios actualizados de la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. (Anexo No. 2), a partir del 1º de enero de 2018.

La Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. se ajusta al inicio de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Los valores contenidos en las tablas de niveles salariales aplicables a las actividades contratadas por ECOPETROL (legales y convencionales) deben ser pagados en dinero y en ningún caso pueden ser objeto de pactos de exclusión salarial.

2.3.1. METODOLOGÍA PARA LA CALIFICACIÓN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE UN CONTRATO.

Para la definición del régimen aplicable a un contrato se deben realizar los siguientes pasos:

- a.** Consultar la Tabla de Actividades a Contratar y su Régimen Laboral (GAB-T-002), o el documento que haga sus veces, 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 (no requiere ratificación por parte de la autoridad funcional).
- b.** En caso de que no se encuentre el objeto dentro de la Tabla de Actividades a Contratar y su Régimen Laboral (GAB-T-002), o el documento que haga sus veces, se debe solicitar concepto de régimen laboral a la Autoridad Funcional (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

Objetos múltiples: 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:

- 1.** 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.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

2. 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 Funcionario Solicitante, se procede a delimitar dentro del objeto general los objetos específicos, de manera que a cada uno se asigne un régimen laboral diferente, según las actividades correspondan a uno u otro objeto 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 desagregables y 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.

2.3.2. METODOLOGÍA PARA HOMOLOGAR CARGOS DE LAS TABLAS SALARIALES

Para facilitar la ubicación de cargos operativos en las tablas de salarios convencionales y legales, se dispone de unas homologaciones y/o ubicaciones de cargos, las cuales están recopiladas en los Anexos Nos. 1 y 2 del presente documento. Para estos efectos se debe:

- a. Identificar claramente desde la etapa de planeación del contrato los cargos y perfiles requeridos para la ejecución del contrato.
- b. Buscar en el Anexo No.1 o No.2 (Aplicando lo establecido en la Tabla del Numeral 3.3), los cargos requeridos, la asignación salarial correspondiente, los cuales deben ser incluidos en las especificaciones técnicas. 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 las tablas, se debe solicitar su homologación al Departamento de Excelencia o la dependencia que haga sus veces; para lo cual 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 a homologar
 - 5. Funciones específicas del cargo;
 - 6. Perfil exigido para el cargo según las especificaciones técnicas. (Adjuntar las especificaciones técnicas en los apartes pertinentes).
 - 7. Estudio de mercado (Mínimo tres ofertas en cuatro buscadores de empleo).

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

2.4. CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL LEGAL

En este capítulo se encuentran los aspectos a tener en cuenta en los contratos cuyo régimen laboral sea el legal, que se presentan en una relación de trabajo entre el contratista y sus trabajadores para el desarrollo de un contrato celebrado con ECOPETROL.

2.4.1. SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS LABORALES

En los procesos de planeación de contratos en los que aplique régimen salarial y prestacional legal, se deben tener en cuenta los salarios para personal operativo relacionados en el Anexo No. 2 los cuales son los valores que como mínimo el contratista debe reconocer a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y dedicación exclusiva para el contrato con ECOPETROL y es el máximo valor que ECOPETROL reconoce a la empresa contratista por concepto de costo de mano de obra.

Los contratistas, en desarrollo de su autonomía técnica y administrativa, pueden pactar con sus trabajadores pagos constitutivos o no de salario, siempre que cumplan lo establecido en las normas laborales vigentes sobre el tema. Estos pagos, ya sean bonificaciones, bonos o beneficios, entre otros, se reconocen por cuenta exclusiva del respectivo contratista en su calidad de empleador, motivo por el cual ECOPETROL no reconocerá al contratista suma alguna por tales conceptos.

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

CONCEPTO	NORMATIVIDAD
Jornada de Trabajo	Artículo 158 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 22, Ley 50 de 1990.
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 la Ley 50/90 Artículo 24.
Recargo Nocturno	Numeral 1 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50/90 Artículo 24 y artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo por la Ley 1846/17 Artículo 1.
Tiempo Suplementario Nocturno	Numeral 3 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50/90 Artículo 24.
Descanso Dominical Remunerado	Artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50/90 Artículo 25.
Trabajo en descanso obligatorio	Aplica lo descrito en el numeral 2.5.5.5 del presente documento.
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.



Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol

**Gestión de Abastecimiento
Gerencia de Abastecimiento**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
31/01/2018**

Versión: 7

CONCEPTO	NORMATIVIDAD
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, Ley 21 de 1982; Decreto Reglamentario 341 de 1988; Decreto Reglamentario 784 de 1989; artículo 3 y siguientes, Ley 789 de 2002; Decreto Reglamentario 721 de 2013.
Seguridad Social en Salud	Artículos 152 y siguientes, Ley 100 de 1993; Decreto Reglamentario 806 de 1998; Decreto Reglamentario 1703 de 2002; Artículo 17 Ley 986 de 2005; Ley 1122 de 2007; Ley 1607 de 2012;
Seguridad Social en Pensiones	Artículos 10 y siguientes, Ley 100 de 1993; Decreto Reglamentario 692 de 1994; artículo 7, Ley 797 de 2003; Decreto Reglamentario 4982 de 2007; Ley 1328 de 2009; Ley 1580 de 2012.
Seguridad Social en Riesgos Laborales	Artículos 208 y 254 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 Ley 21 de 1982; Artículo 17 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 Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965 en su artículo 23. Artículos 1 y siguientes 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 Ley 10 de 1961; Decreto 834 de 2013; Resolución 1112 de 2013; Resolución 6045 de 2017.
Fuero de Maternidad	Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 1468 de 2011; Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo; Artículos 236, 239 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 8 del Decreto 13 de 1967. Ley 1822 de 2017
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.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

CONCEPTO	NORMATIVIDAD
Día de la familia	Ley 1857 de 2017

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

2.4.2. OTROS ASPECTOS

2.4.2.1. 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 OCHENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS ONCE PESOS MCTE (\$88.211) 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 dos (2) veces el SMLMV, como a los trabajadores que devenguen más de dos (2) veces el SMLMV.

Este valor de OCHENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS ONCE PESOS MCTE (\$88.211) mensuales corresponde a la vigencia del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

Ni el suministro del transporte ni el pago del auxilio de transporte tienen incidencia salarial; sin embargo, si el trabajador devenga menos de dos (2) veces el SMLMV, el auxilio previsto aquí debe considerarse incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales. Por lo anterior, no hay lugar a doble pago de Auxilio de Transporte, esto es, al previsto como Auxilio Legal de Transporte y el determinado aquí.

2.4.2.2. Alimentación

A partir del primero (1) de enero de 2018, 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 ONCE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$11.968) por día laborado o suministrar alimentación en el lugar de ejecución del contrato.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

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, valor que 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 ONCE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$11.968), corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018.

2.5. CONTRATOS DE RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL CONVENCIONAL

Mediante Acta de Acuerdo – Aplicación de Régimen Salarial y Prestacional Convencional en Actividades Contratadas, suscrita entre ECOPETROL S.A. y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo – USO, del 22 de agosto de 2014, se acordó:

- 1.** *Precisar el alcance de la aplicación de salarios y prestaciones establecidos en la convención colectiva que, en virtud del Decreto 284 de 1957, Decreto 3164 de 2003 y demás normas reglamentarias; se encuentran a cargo del contratista, en los contratos calificados por Ecopetrol S.A. con régimen salarial y prestacional convencional que celebre la Empresa para la ejecución de obras, proyectos y servicios en donde exista mano de obra dedicada a la ejecución de los contratos.*
- 2.** *Precisar los aspectos que por su naturaleza no corresponden a salario ni prestación, pero que en razón a consideraciones técnicas y operativas, se ha definido que el contratista independiente aplique a sus trabajadores en los contratos calificados con régimen salarial y prestacional convencional.*
- 3.** *El alcance del presente acuerdo es a personal operativo convencional de los contratos calificados por Ecopetrol S.A. con régimen salarial y prestacional convencional que celebre la Empresa para la ejecución de obras, proyectos y servicios; entendiéndose por personal operativo convencional el trabajador que ocupa un cargo ubicado en los niveles y categorías del escalafón convencional vigente ECOPETROL – USO o el que haga sus veces.*
- 4.** *Ecopetrol incluirá en los términos de referencia del método de elección del contratista el presente acuerdo.*

A continuación se relacionan los salarios y prestaciones indicados en el numeral 1 de dicho acuerdo que, de conformidad con lo establecido en el Decreto 284 de 1957 y 3164 de 2003, los contratistas independientes deben reconocer a los trabajadores de que trata el presente capítulo, además de las legales que correspondan.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

2.5.1. SALARIOS

Las empresas contratistas deben pagar al personal del que trata el presente capítulo y que vincule mediante contrato de trabajo que se generan con ocasión de la ejecución de los contratos calificados con régimen salarial y prestacional convencional, como mínimo, los salarios previstos en la Tabla de Salarios Convencionales (Anexo No. 1).

Esta tabla será ajustada de conformidad con lo establecido para el incremento salarial en los artículos 120 y 121 de la Convención Colectiva de Trabajo. Para la liquidación y pago de los salarios los cómputos se harán por días calendario.

Regulación normativa contenida en los artículos 120 y 121 de la CCT Ecopetrol – USO 2014-2018.

2.5.2. RECARGO NOCTURNO

El recargo nocturno convencional se remunera con un **cuarenta por ciento (40%)** sobre el valor del trabajo en jornada ordinaria.

Regulación normativa contenida en el artículo 112 de la CCT Ecopetrol – USO 2014-2018.

2.5.3. PRESTACIONES CONVENCIONALES

2.5.3.1. Prima de vacaciones

Los trabajadores tienen derecho a una prima de vacaciones equivalente a **treinta (30)** días de salario ordinario o básico por vacaciones cumplidas, sin tener en cuenta la época en que se causaron.

Igualmente, debe pagarse proporcionalmente por períodos inferiores a un (1) año a quienes a la terminación de su contrato de trabajo tengan derecho al pago de vacaciones proporcionales al tiempo servido. Esta prima tiene incidencia salarial.

Regulación normativa contenida en el artículo 95 de la CCT Ecopetrol – USO 2014-2018.

2.5.3.2. Prima de habitación

A partir del 1º de julio de 2017 y hasta el 30 de junio de 2018, se debe pagar por este concepto la suma de doscientos sesenta y nueve mil quinientos treinta y un pesos moneda corriente **(\$269.531.00)** mensuales. Este valor será ajustado de conformidad con lo establecido para el incremento de la prima de habitación en el artículo 69 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

Debe pagarse por mensualidades vencidas y proporcionalmente al tiempo servido en el respectivo mes. No se deben hacer descuentos a los trabajadores que se encuentren en permiso remunerado, descanso obligatorio, compensatorio, incapacidad o en período de vacaciones.

El suministro de campamentos no exonera del pago de esta prima al contratista. Esta prima tiene incidencia salarial.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

Regulación normativa contenida en el artículo 69 de la CCT Ecopetrol – USO 2014-2018.

2.5.3.3. Prima convencional

Consiste en veinticuatro (24) días de salario básico u ordinario el treinta (30) de mayo y veinticuatro (24) días de salario básico u ordinario el treinta (30) de noviembre de cada año.

Esta prima se debe liquidar proporcionalmente al tiempo servido en el semestre respectivo. Esta prima tiene incidencia salarial.

Regulación normativa se encuentra en el artículo 94 de la CCT Ecopetrol – USO 2014-2018.

2.5.3.4. Prima de antigüedad

Consiste en un (1) día hábil de descanso por cada año de servicio y podrá ser reconocida en dinero efectivo o en tiempo, a opción del trabajador. A esta prima tendrán derecho aquellos trabajadores con dos (2) o más años de servicio, continuos o discontinuos para la ejecución de un mismo contrato, con el mismo contratista. Se otorgará simultáneamente con las vacaciones que se causen.

Cuando el trabajador escoja la opción del reconocimiento de la prima antigüedad en dinero, se le otorgará un (1) día calendario para disfrutar en tiempo por cada año de antigüedad del trabajador en la ejecución de un mismo contrato, con el mismo contratista, sin que en ningún caso sea superior a seis (6) días. Estos días en tiempo deberán ser tomados en una única oportunidad, sin que se puedan fraccionar, ya sea junto con las vacaciones o en fecha distinta, dentro del término de un (1) año, contado a partir de la fecha de cumplimiento de la antigüedad, en cuyo vencimiento se perderán los días en tiempo. En ningún caso este tiempo podrá compensarse en dinero, es decir siempre deberán ser disfrutados en tiempo.

Cuando el trabajador escoja la opción del reconocimiento de la prima antigüedad en tiempo, estos días no se podrán fraccionar y deberán ser tomados simultáneamente con las vacaciones. Se tendrá un plazo de un (1) año a partir de su causación para hacer uso de la prima de antigüedad en tiempo.

Esta prima tiene incidencia salarial y no habrá derecho a su reconocimiento por fracciones de año.

Regulación normativa se encuentra en el artículo 100 de la CCT Ecopetrol – USO 2014-2018.

2.5.3.5. Plan quinquenal

El contratista reconocerá al trabajador una bonificación en dinero, con incidencia salarial, de acuerdo con el siguiente plan, siempre que labore con el mismo contratista y para la ejecución de un mismo contrato con ECOPETROL:

Años de antigüedad, continuos o discontinuos	Días del salario básico que esté devengando al momento de cumplir dicha antigüedad
5	5
10	10

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

15	15
20	20
25	25
30	30
35	35
40	40
45	45

Regulación normativa se encuentra en el artículo 100 de la CCT Ecopetrol – USO 2014-2018.

2.5.3.6. Prima de monte

Se deberá reconocer la prima de monte en el evento en que el trabajador labore en los lugares relacionados a continuación, con los siguientes valores, dependiendo de si se pernocta o no en campo:

Prima de Monte	Del 1/07/17 al 30/06/18
Con Pernocte y vivan sin sus familias	Valor
Los trabajadores en Cristalinas, Río de Oro, Estación de Bellavista, Canoas, <i>Santa Rosa, Guamuez, Rubiales, Tumaco, Caño Limón, Toledo, Ayacucho, Porvenir, Vasconia, Retiro, Miraflores, Páramo, Alisales, Orú, Samoré y Banadía.</i>	\$5.371
Sin Pernocte	
Los trabajadores en Cristalinas, Río de Oro, Estación de Bellavista, Canoas, <i>Santa Rosa, Guamuez, Rubiales, Tumaco, Caño Limón, Toledo, Ayacucho, Porvenir, Vasconia, Retiro, Miraflores, Páramo, Alisales, Orú, Samoré y Banadía.</i>	\$2.658

Esta prima sustituye la prima de monte y los viáticos de quienes laboran y pernoctan en Cristalinas. Esta prima no tiene incidencia salarial.

Regulación normativa se encuentra en el artículo 101 de la CCT Ecopetrol – USO 2014-2018.

2.5.4. PÓLIZA DE CONDICIONES RÉGIMEN CONVENCIONAL

Debe aplicarse lo dispuesto en el Anexo 3 de la presente Guía.

2.5.5. OTROS ASPECTOS

2.5.5.1. Aporte Sistema General de Seguridad Social en Salud – Régimen Convencional.

Para los trabajadores que les aplique la Tabla de Salarios Convencionales, del porcentaje de cotización legal al trabajador le corresponde asumir sólo el punto treinta y tres por ciento (0.33%) con destino al Fondo de Solidaridad y Garantía en Salud, y al contratista, el restante.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

2.5.5.2. Alimentación

Subsidio de alimentación para trabajadores que les aplica la Tabla de Salarios Convencionales. El contratista debe suministrar a todos los trabajadores la alimentación en el lugar de ejecución del contrato. En este caso no hay lugar al pago del auxilio de alimentación que se describe a continuación, cuyo valor de referencia es el establecido en la Convención Colectiva de Trabajo. Así debe informarse a los oferentes durante el Método de Elección para que se incluya dicho costo en la estructuración del ofrecimiento económico.

En los contratos con régimen convencional se privilegia la alimentación en especie para los trabajadores; no obstante, la empresa contratista conforme a las características de ejecución del contrato, puede pactar con sus trabajadores el pago del auxilio de alimentación en dinero, que es diario, a cambio del suministro en especie. Este subsidio no tiene incidencia salarial en ninguno de los dos (2) casos.

Así mismo, en el evento en que el Planeador del contrato o el Administrador, considere que no es viable económica u operativamente el suministro de la alimentación, previa justificación, será autorizado por el funcionario competente de Ecopetrol S.A. el reconocimiento en dinero.

A continuación la tabla a aplicar en casos de reconocimiento de alimentación en dinero:

Auxilio de alimentación	Del 1/07/17 al 30/06/18
Todas las áreas excepto Sabana de Torres (Auxilio diario)	\$14.146
Sabana de Torres Trabajadores que residan en Sabana de Torres y San Martín por día efectivamente laborado.	\$23.381

En el evento del subsidio de alimentación diario no hay lugar a descuento durante los dominicales, festivos o descansos compensatorios. Este auxilio diario no se genera durante los periodos de vacaciones, permisos remunerados y no remunerados, incapacidades, ni en los casos en que al trabajador se le paguen viáticos, en razón a que uno de los componentes de éste, es la alimentación.

Por otra parte, se deberá reconocer a los trabajadores de empresas contratistas de la Refinería de Cartagena y del Terminal Marítimo Nestor Pineda (TNP) un subsidio de alimentación por valor diario de **\$14.146**. Este subsidio no tendrá incidencia salarial y deberá reconocerse adicional al suministro en especie. Adicional al subsidio mencionado, para los trabajadores de turno amaneciendo, en caso que no se suministre la alimentación en especie, se compensará en dinero con la suma de **\$14.146** diarios.

2.5.5.3. Transporte

A partir del 1º de julio de 2017 y hasta el 30 de junio de 2018, para los trabajadores de que trata el presente capítulo y que están ubicados en la Tabla de Salarios Convencionales (Anexo 1), se les debe pagar una prima de transporte (subsidio de transporte) de noventa y siete mil seiscientos

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

diecinueve pesos moneda corriente (**\$97.619**) mensuales. Este valor será ajustado de conformidad con lo establecido para el incremento de la prima de transporte en el artículo 62 de la Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando el contratista suministre transporte a sus trabajadores en especie no debe haber lugar a este pago, es decir, en ningún caso habrá lugar a doble reconocimiento.

La prima y suministro de transporte, según lo establecido en el Capítulo VIII de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, no tendrán incidencia salarial para ningún efecto.

2.5.5.4. Jornada de trabajo y tiempo suplementario

2.5.5.4.1. Reconocimiento Trabajo Suplementario en Turnos de 48 horas semanales y Bonificación por Viaje

Para el personal de turno que labore cuarenta y ocho (48) horas semanales, se le debe reconocer un beneficio salarial, consistente en el reconocimiento de tres (3) horas de sobretiempo diurno o nocturno, dominical o festivo, según el turno en que se labore, para lo cual se reportan 0.5 horas diarias por día laborado, con los recargos que ordena la ley y el texto convencional.

NOTA. Según el literal d) del artículo 64 del texto convencional: *"d) Los trabajadores de perforación, mecánicos y los de limpieza de pozos que laboran en turnos fuera del área de El Centro, Casabe y Tibú, pero dentro de la zona, tendrán derecho a la bonificación por viaje equivalente a cincuenta (50) minutos de trabajo extraordinario, diurno o nocturno, según sea el caso, por turnos trabajados, siempre que laboren ocho (8) horas en el sitio de trabajo. La alimentación la tomarán dentro de estas ocho (8) horas"*.

"g) A los trabajadores de la planta de deshidratación La Cira, plantas de inyección 5 y 2 de La Cira, planta de tratamiento de agua Campo 23 y planta compresora Llanito se les reconocerá una bonificación por viaje equivalente a cincuenta (50) minutos de trabajo extraordinario, según sea el caso".

2.5.5.4.2. Modalidad de jornada

Los contratistas conforme a las necesidades técnicas, operativas y geográficas de cada área y la naturaleza de la labor contratada, dentro del ámbito de su autonomía y respetando las regulaciones sobre jornada máxima legal, deben establecer si la jornada de trabajo es continua o dividida en dos secciones y definir los horarios de trabajo.

Los criterios que se consideran para el establecimiento de jornada continua en relación con las actividades contratadas en ECOPETROL S.A., que no sean labores ejecutadas en turnos, son:

- a.** Las labores se ejecuten en instalaciones operativas, y;
- b.** Los trabajadores consuman la alimentación en lugares dispuestos por el empleador, en cualquiera de las siguientes situaciones:
 - Se suministran los alimentos en casinos y/o cafeterías dentro de las instalaciones operativas;

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

- Se suministran los alimentos en el sitio de trabajo por disposición del empleador; o
- Se suministran los alimentos en los restaurantes dispuestos, seleccionados o contratados, por el empleador.

También se considera jornada continua, cuando se cumplan las dos (2) premisas siguientes: la actividad contratada se ejecuta en instalaciones operativas y el trabajador permanece en la sede de trabajo en el lapso de tiempo de descanso para el consumo de alimentos por disposición del empleador, aun cuando el trabajador recibe el subsidio de alimentación en dinero en razón a que no es viable el suministro en especie por consideraciones logísticas u operativas, circunstancia que debe definirse en las especificaciones técnicas del contrato o autorizarse por el administrador.

En caso de jornada de trabajo continua debe reconocerse el tiempo de toma de alimentos en la jornada de trabajo diaria y le corresponde al trabajador estar disponible para atender los requerimientos de emergencia de su empleador, en razón a que este lapso es parte de su jornada de trabajo; el trabajador debe tener un tiempo racional para satisfacer su necesidad de alimentación.

Para las actividades contratadas en ECOPETROL que no sean labores ejecutadas en turno, se considera jornada de trabajo dividida en dos secciones en el día cuando no se cumpla con alguno de los criterios dados para la jornada continua y, por tanto, el contratista debe declarar el horario indicando la interrupción, en cuyo lapso de tiempo no hay prestación del servicio y en consecuencia no se reconoce dentro de la jornada.

En las áreas operativas, en el evento que la jornada de trabajo se divida en dos secciones en el día, el contratista debe disponer del servicio de transporte para ida y regreso del trabajador en la interrupción a los mismos puntos de encuentro definidos para el ingreso y salida de la jornada.

ECOPETROL considera instalaciones operativas las refinerías, los campos de producción y las estaciones de transporte de hidrocarburos y los frentes de trabajo en los derechos de vía de los oleoductos y poliductos.

En las sedes administrativas en todos los casos se entiende que hay jornada de trabajo dividida en dos secciones en el día, con los efectos descritos para este tipo de jornada. No obstante, se aclara que en este caso no hay obligación a cargo del contratista de disponer del servicio de transporte en la interrupción.

Son sedes administrativas de ECOPETROL: Bogotá - Oficinas; ICP; Bucaramanga - Centro de Atención al Personal; Barrancabermeja - Centro de Atención al Personal; Cartagena - Centro de Atención Local; Neiva - Centro de Atención Local; Villavicencio - Centro Atención Local; Yopal - Centro Atención Local; Cúcuta - Centro Atención Local; Cali - Oficinas; Medellín - Centro de Atención al Personal; Pereira - Oficinas; Barranquilla.

2.5.5.5. Trabajo en descanso obligatorio

A partir del 1 de enero de 2014, el trabajo en días de descanso obligatorio (dominical y/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.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

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 día 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 dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (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.

2.5.5.6. Cuota sindical

Ecopetrol S.A. velará que la empresa contratista realice el descuento de la cuota sindical que, de acuerdo con la ley y los estatutos de la U.S.O., sus trabajadores deban efectuar en su condición de afiliados a dicho sindicato y la correspondiente entrega de dichos recursos a la U.S.O.

Notas:

1. Además de la referenciación anterior, se debe tener en cuenta todas aquellas normas que las modifiquen, adicionen o complementen, incluyendo especialmente aquellas relacionadas con las obligaciones que tiene el contratista empleador a la terminación del contrato de trabajo.
2. Su regulación normativa se encuentra en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002 y siguientes.

2.6. GASTOS DE VIAJE

Los Métodos de Elección que se realicen a partir del 13 de julio de 2015 ya no se estructuran con la Guía Gastos de Viaje para Contratistas ECP-DRL- G-007, dado que dicho documento fue derogado a partir de esa fecha.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

El Contratista deberán 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 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.

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: <ul style="list-style-type: none"> - 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.



Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol

**Gestión de Abastecimiento
Gerencia de Abastecimiento**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
31/01/2018**

Versión: 7

- 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 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	<ul style="list-style-type: none"> - Se actualizan conceptos en el glosario. - Se elimina toda la descripción de la normativa de la legislación Colombiana y se resumen con referenciación de 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	<ul style="list-style-type: none"> - Ser 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.



Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol

**Gestión de Abastecimiento
Gerencia de Abastecimiento**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
31/01/2018**

Versión: 7

		<ul style="list-style-type: none">- Se establece la obligación de que las empresas contratistas adopten la normatividad 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.
3	12/01/2016	<ul style="list-style-type: none">- 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 1 se incorpora el cargo de Aparejador de Carga de Grúa de más de 30 Toneladas.- En el Anexo 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	<ul style="list-style-type: none">- 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 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 3 sobre ese tema.
5	20/02/2017	<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- 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.

	Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol		
	Gestión de Abastecimiento Gerencia de Abastecimiento		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 31/01/2018	Versión: 7

		<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Se elimina el glosario - Se incluye conceptos relevantes numeral 2.2 Alcance - 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.

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

Elaboró: Juan David Velásquez
Teléfono: 2344000 Extensión: 50373
Buzón: Juan.Velasquez@ecopetrol.com.co
Dependencia: Departamento de Excelencia de Abastecimiento – Gerencia de Abastecimiento

Revisado electrónicamente por:	Aprobado electrónicamente por:
<p>CAROLINA BAGES Jefe (e) Departamento de Excelencia de Abastecimiento e0901310 Departamento de Excelencia de Abastecimiento</p>	<p>JAIME A. PINEDA DURÁN Gerente (e) de Abastecimiento E0919877 Gerencia de Abastecimiento</p>
<p><i>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.</i></p>	



GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
12/01/2018**

Versión: 7

Anexo No. 1. Tabla De Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A.

CATEGORIAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
SALARIO BASICO DIARIO	\$ 60.380	\$ 63.399	\$ 67.526	\$ 70.904	\$ 74.453	\$ 78.180	\$ 83.345	\$ 88.167	\$ 94.580	\$ 100.047	\$ 105.832
OPERACIÓN DE PLANTAS Y ESTACIONES	Operador de Planta en Entrenamiento (Sin experiencia)	Operador de Planta en entrenamiento (Con 1 año de experiencia)	Toma muestras	Aceiteros		Operador de Planta			Técnico en Combustión		
			Auxiliar de Venteo de Troncales	Analista PML (Planta Mejoradora de Lodos)	Operador PML (Planta Mejoradora de Lodos)	Técnico de Mantenimiento de Facilidades					
OPERACIÓN DE SUBSUELO			Ayudante de patio de reacondicionamiento de pozos	Auxiliar de Preparación de Polímero	Cuñero	Mantenedor Herramientas de Subsuelo	Operador de well testing	Encuellador			Maquinista Reacondicionamiento de pozos
			Auxiliar de Well Testing		Auxiliar de Perforación (Equipos de Fast Moving)	Bombero de Pozo	Operador de Slick line	Asistente Perforación (Equipos de Fast Moving)			
					Auxiliar de Flush By						Operador de Flush By
						Técnico en Operación y Monitoreo Inyección Polímeros			Analista de Hidrocarburos y Agua		
								Operador Tanque Bomba			



GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
12/01/2018**

Versión: 7

CATEGORIAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
SALARIO BASICO DIARIO	\$ 60.380	\$ 63.399	\$ 67.526	\$ 70.904	\$ 74.453	\$ 78.180	\$ 83.345	\$ 88.167	\$ 94.580	\$ 100.047	\$ 105.832
SÍSMICA		Perforador - Sísmica	Auxiliar de Materiales o Bodeguero	Capataz de Casablanca	Supervisor de Casablanca - Sísmica						
		Ayudante del Disparador	Oficinista	Capataz de Taladro - Sísmica	Supervisor de Taladro - Sísmica		Operador de Estimulación y/o Fractura				
			Auxiliar de Actas	Disparador	Capataz de Topotrocha						
			Auxiliar de Tierras	Cargapozo	Datain						
		Moto-sierrista	Compresorista - Sísmica	Chequeador de Línea	Mecánico de Línea - Sísmica						
	Ayudante de reparables	Ayudante de reparables >1 Año de experiencia	Capataz de transporte - Sísmica	Reparables Sísmica	Coordinador de Explosivos						
			Mochilero	Radio-Operador							
		Ayudante Campamento	Campamentero Sísmica	Jefe Campamento							
			Navegante - Sísmica	Portaprisma							



GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
12/01/2018**

Versión: 7

CATEGORIAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
SALARIO BASICO DIARIO	\$ 60.380	\$ 63.399	\$ 67.526	\$ 70.904	\$ 74.453	\$ 78.180	\$ 83.345	\$ 88.167	\$ 94.580	\$ 100.047	\$ 105.832	
MANTENIMIENTO DE SUPERFICIES				Ayudante técnico de Mecánica	Esmerilador	Técnico Mecánico	Liniero		Mecánico 1		Mecánico 1ª	
				Ayudante técnico de Electricidad		Técnico Eléctrico			Electricista 1		Electricista 1ª	
				Ayudante técnico de Instrumentación		Técnico Instrumentista			Instrumentista 1		Instrumentista 1A	
				Ayudante técnico Taller de Bombas de Subsuelo					Mecánico Conveyor			
									Instrumentista Conveyor			
				Operador Facilidades de Superficie	Técnico de Toma de Parámetros de Pozos y Operación Facilidades Producción							
					Técnico para Registro de Niveles Y Dinagramas							
									Mecánico de Campo			



GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
12/01/2018**

Versión: 7

CATEGORÍAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
SALARIO BASICO DIARIO	\$ 60.380	\$ 63.399	\$ 67.526	\$ 70.904	\$ 74.453	\$ 78.180	\$ 83.345	\$ 88.167	\$ 94.580	\$ 100.047	\$ 105.832
METALMECÁNICA				Ayudante técnico Pailería			Aparejador mecánico		Pailero 1		Pailero 1A
				Ayudante técnico Tubería			Andamiero		Tubero 1		Tubero 1A
				Ayudante técnico Soldadura					Metalista Conveyor		
				Biselador					Soldador Conveyor		
									Soldador I		Soldador 1ª
CONTRAINCENDIO									Soldador de revestimiento		Soldador Argonero
									Operador Sistemas Contra-incendio		
MARÍTIMO			Marinero Operador	Patrón de Bote / Motorista Costanero	Marinero Cocinero (Embarcaciones Mayores)	Maquinista (Embarcaciones Mayores)					Supervisor de Buceo
			Marinero			Buzo segunda			Buzo Industrial		Contra-maestre
			Marinero Cocinero (Embarcaciones Menores)			Marinero de Máquinas					Patrón de embarcación
			Marinero Timonel			Mecánico (Embarcaciones Mayores)					Mecánico Propulsión



GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
12/01/2018**

Versión: 7

CATEGORIAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
SALARIO BASICO DIARIO	\$ 60.380	\$ 63.399	\$ 67.526	\$ 70.904	\$ 74.453	\$ 78.180	\$ 83.345	\$ 88.167	\$ 94.580	\$ 100.047	\$ 105.832
			Marinero Camarero								(Embarcaciones Mayores)
SERVICIOS DE APOYO				Ayudante técnico de Albañilería	Albañil	Oficial de Obra civil	Maestro de Obra Civil				
				Ayudante de Obra Civil	Plomero						
				Ayudante de Pintura	Pintor	Pintor Sand-blasting					
		Operario de Tolva o Tolvero		Carpintero		Granallador	Doblador				
				Auxiliar de materiales II	Almacenista		Auxiliar de materiales I		Alineador - Tubero		
	Auxiliar de vía o palettero	Conductor vehículo liviano	Auxiliar de Logística	Cadenero	Aislador térmico		Refractarista		Refractarista lanzador		
	Controlador de tráfico / Palettero	Operador de rana, martillo, chapola	Operador de descargue	Ayudante QA/QC	Operador de Tractor	Conductor vehículo de más de 3 Ton	Operador de Carro Macho	Operador Man Lift Bobcat	Operador grúa de hasta 30 Ton	Operador grúa de hasta 70 Ton.	Operador grúa mayor de 70 Ton.
		Operador de equipos (planta eléctrica, motobomba Hidrolavadora electro-bomba)	Rescatista / Socorrista - Conductor de Ambulancia		Auxiliar de Enfermería	Conductor de volquetas y camiones	Operador de camión grúa	Operador Retro-Excavadora de Llanta	Operador Retro-Excavadora de Oruga	Operador de Motoniveladora	



GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
12/01/2018**

Versión: 7

	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
CATEGORIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
SALARIO BASICO DIARIO	\$ 60.380	\$ 63.399	\$ 67.526	\$ 70.904	\$ 74.453	\$ 78.180	\$ 83.345	\$ 88.167	\$ 94.580	\$ 100.047	\$ 105.832
	Funcionario de apoyo a la operación	Funcionario apoyo a la operación (> 1 año de Experiencia)	Operador de Bomba Neumática			Operador Vibro Compactador hasta 5 toneladas	Operador Vibro Compactador Mayor a 5 toneladas	Operador de montacarga			
	Ayudante de Lancharo	Lancharo			Recorredor de Pozos	Operador de Hormiguera	Operador de camión de vacío	Operador de cargador	Operador de Planta de Gas		
	Obrero	Obrero más de 1 de experiencia		Operador de Equipos Centrifugación		Operador de Pajarita o Retro Excavadora		Operador de Tractomula	Operador / Conductor Tractomula con Brazo Articulado	Operador de Bulldozer	Operador de Hard Band
	Patiero	Patiero más de 1 de experiencia		Aparejador de carga grúa de hasta 30 toneladas	Controlador de Maquinaria Obra Civil	Operador de Finisher	Aparejador de carga grúa de más de 30 toneladas	Operador de equipo perforación que implica manejo de explosivos	Operador Pipe Walder		
	Asistente Administrativo	Motosierrista		Mecánico de Automotores / Maquinaria	Operador variadores u Operador mantenimiento básico de cabezales en pozo II	Operador Vacuum Lift	Operador variadores u Operador mantenimiento básico de cabezales en pozo I	Operador de tracto camión cama baja o cama alta	Operador Sideboom		
		Apunta Tiempo		Operador Compresor	Supervisor de Campo				Detectorista		



GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL

**GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

**CÓDIGO
GAB-G-013**

**Elaborado
12/01/2018**

Versión: 7

CATEGORIAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
SALARIO BASICO DIARIO	\$ 60.380	\$ 63.399	\$ 67.526	\$ 70.904	\$ 74.453	\$ 78.180	\$ 83.345	\$ 88.167	\$ 94.580	\$ 100.047	\$ 105.832
		Ayudante de Camión de Vacío		Operador de Calderas							
				Ayudante Técnico de Rocería							
				Ayudante Técnico		Técnico Operador			Electromecánico 1		
											Operador y Mantenedor Cuarto de Control - Cargue de Camiones - Grúa Semi-Pórtico (Refinería Cartagena)
						Técnico Forestal					
					Técnico de Mantenimiento						
		Auxiliar de Cargue y Descargue			Técnico Operativo Cargue y Descargue	Operador de Cargue y Descargue Carrotanques					

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

Anexo No. 2. Tabla de Salarios Operativos del Régimen Legal para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A.

Cargo	Salario Básico Diario
Agente Call Center - Agente Call Center Bilingüe	\$54,835
Aparejador de Grúa / Aparejador de Cargas / Aparejador de equipos de izaje	\$44,425
Apoyo Central de Seguridad	\$54,835
Asistente Administrativo	\$44,425
Auxiliar de Archivo	\$44,425
Auxiliar de Aseo y Cafetería	\$33,305
Auxiliar de Centro de Acopio	\$33,305
Auxiliar de Cocina	\$33,305
Auxiliar de Correspondencia	\$44,425
Auxiliar de Enfermería	\$44,425
Auxiliar de Enfermería Odontológico	\$44,425
Auxiliar de Fotocopiado	\$33,305
Auxiliar de Inventarios	\$33,305
Auxiliar de Muestreo	\$33,305
Ayudante del Fumigador	\$33,305
Auxiliar Mecánico	\$54,835
Auxiliar Obrero	\$33,305
Ayudante Campamento	\$33,305
Ayudante de Cargue y Descargue (Sin experiencia)	\$44,425
Ayudante Técnico de Electricidad	\$54,835
Ayudante Técnico de Soldadura	\$54,835
Cadenero	\$44,425
Camarero	\$33,305
Capataz de Atención de Emergencias	\$54,835
Capataz de Zonas Verdes	\$54,835
Chef / Jefe de Cocina	\$54,835
Cocinero	\$44,425
Conductor de Ambulancia	\$44,425
Conductor Cama Alta con Brazo Hidráulico / Extendible / de Cabezote	\$54,835
Conductor Cama baja / Cama baja Especial	\$54,835
Conductor Carro macho / Camión Grúa 10 Ton / tracto camión / Volqueta	\$54,835
Conductor de Carga Liviana	\$44,425

**GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL****GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO****CÓDIGO
GAB-G-013****Elaborado
12/01/2018****Versión: 7**

Conductor de Lonchera	\$33,305
Conductor de Vehículo de Pasajeros / Camioneta	\$44,425
Despachador	\$54,835
Detonador	\$44,425
Dibujante Técnico	\$77,752
Electricista	\$77,752
Especialista Mecánico	\$77,752
Especialista de Variadores	\$77,752
Fumigador	\$33,305
Gestor de Residuos	\$44,425
Guadañador	\$33,305
Jardinero	\$33,305
Lavadero (a)	\$33,305
Maquinista	\$54,835
Maestro de Obra Civil	\$77,752
Marinero Fluvial	\$54,835
Mecánico Automotriz	\$44,425
Mensajero Motorizado	\$33,305
Mesero	\$33,305
Obrero	\$33,305
Obrero Descontaminación (Por Acto Doloso)	\$33,305
Obrero de Obra / Auxiliar del Oficial / Ayudante de Obra Civil	\$44,425
Obrero preparador de Caldo	\$33,305
Oficial de Construcción / Albañil	\$54,835
Oficial de Obra Civil	\$54,835
Operador Buldócer o Bulldozer	\$77,752
Operador de Cama Baja o Cama Alta	\$54,835
Operador de Camión con Brazo Hidráulico con Canasta	\$54,835
Operador de Camión Grúa	\$54,835
Operador de Camión Succión	\$54,835
Operador de Cargador / Cargador 10 Ton	\$44,425
Operador de Carro Canasta	\$44,425
Operador de Carro Macho	\$54,835
Operador de Descargue	\$44,425
Operador de Enturne y Control de Tráfico de Carrotaques	\$44,425

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

Operador de Grúa Telescópica	\$77,752
Operador Grúa 50 Ton	\$77,752
Operador Grúa 90 Ton	\$77,752
Operador Grúa 120 Ton	\$77,752
Operador de Manlift	\$44,425
Operador de Maquinaria Pesada (Retroexcavadora, Motoniveladora, etc)	\$77,752
Operador Montacargas capacidad 7 Ton	\$44,425
Operador de Pajarita	\$54,835
Operador de Planta de Tratamiento Agua Potable	\$44,425
Operador de Tracto Camión	\$54,835
Operador de Vehículo Pesado para movilización de cargas	\$54,835
Operador Vehículo Compactador	\$54,835
Operador de Verificación de cargue y descargue de Carrotanques	\$54,835
Operador de Vibro Compactador	\$54,835
Operario Jardinería y Zonas Verdes	\$33,305
Pailero	\$77,752
Patiero de Área Industrial	\$44,425
Piloto	\$77,752
Piloto de Lancha	\$77,752
Piloto Náutico	\$44,425
Plomero	\$44,425
Pregonero/Voceador	\$33,305
Recepcionista	\$33,305
Recorredor de Línea y Rocería	\$33,305
Rescatista	\$77,752
Señalizador Vial	\$33,305
Soldador	\$77,752
Técnico de Inspección (Vehículos de Cargue y Descargue de Carrotanques / Monitoreo e Inspección de Líneas)	\$77,752
Técnico de Soporte y Acompañamiento (Primer Empleo – Sin Experiencia)	\$54,835
Técnico Eléctrico	\$54,835
Técnico Electromecánico	\$54,835
Técnico en Diseño Gráfico	\$54,835
Técnico en Gestión Social	\$54,835
Técnico en Mantenimiento de Equipos y Sistemas Contra incendio	\$77,752
Técnico en Publicidad, Comunicaciones y/o Mercadeo	\$54,835

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

Técnico en Refrigeración	\$77,752
Técnico en Soporte y Atención de Emergencias	\$77,752
Técnico Mecánico	\$54,835
Técnico Operador Central de Seguridad	\$77,752
Tecnólogo en Atención Pre-Hospitalaria	\$44,425
Vendedor (Tienda Ecopetrol)	\$33,305
Vigilancia Móvil	\$54,835
Vigilante	\$49,890

Nota: Los anteriores salarios aplican a partir del 1 de Enero de 2018.

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

Anexo No. 3. Póliza de Condiciones Régimen Convencional

La Póliza de Condiciones Régimen Convencional tiene por objeto cubrir las prestaciones económicas contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre ECOPETROL y la Unión Sindical Obrera "USO" vigente, en materia de seguridad social integral, que superan lo previsto en la Ley 100 de 1993 y normas complementarias.

Esta póliza se exige al contratista obligado a pagar salarios y prestaciones del régimen convencional de ECOPETROL, a los trabajadores operativos que les aplique la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A. y que sean vinculados mediante contrato de trabajo con dedicación exclusiva al contrato de Ecopetrol.

La afiliación de los trabajadores debe realizar de acuerdo con el salario señalado en la Tabla de Salarios Operativos del Régimen Convencional para Actividades Contratadas por Ecopetrol S.A., no obstante, con el fin de asegurar el reconocimiento debido de los amparos al personal beneficiario de la póliza, los contratistas deben reportar oportunamente a la aseguradora todas las novedades de personal que se presenten en la ejecución del contrato, especialmente las relacionadas con novedades de salarios y vinculación o desvinculación de personal.

El siguiente es el texto del clausulado que expedirá la compañía de seguros.

1. Amparos y Exclusiones

La compañía de seguros (XXX) que para todos los efectos del presente contrato se denominará "La Compañía", en consideración a las declaraciones del contratista de ECOPETROL S.A. tomador del seguro, las cuales se incorporan al presente contrato para todos sus efectos, se obliga a pagar hasta la correspondiente suma asegurada para cada amparo, por los siniestros que se configuren de acuerdo con las coberturas aquí otorgadas.

Los amparos establecidos en la carátula de la presente póliza se otorgan solamente a los trabajadores actuales y a los nuevos que entren al servicio de la empresa contratista de ECOPETROL S.A. y, que se beneficien del régimen salarial y prestacional convencional previsto en ésta última, siempre y cuando estén vinculados a la ejecución del contrato de Ecopetrol con dedicación exclusiva y contrato de trabajo y hayan sido reportados a la aseguradora dentro de los términos que se estipulan en el clausulado de la presente póliza.

Los amparos de la presente póliza de seguro cubren la diferencia entre las prestaciones que reconoce el Sistema General de Seguridad Social en Colombia y las prestaciones en exceso acordadas en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre ECOPETROL S.A. y la Unión Sindical Obrera "USO" vigente (CCTV) en materia de seguridad social y que corresponde a las coberturas contenidas en esta póliza.

2. Amparos

- Auxilio por tratamiento ambulatorio fuera de la sede de trabajo. (Art. 36 CCTV).
- Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional. (Art. 38 CCTV).
- Incapacidad temporal por accidente no de trabajo o enfermedad no profesional. (Art. 39 CCTV).
- Incapacidad temporal por accidente ocurrido en vehículos diferentes a los del contratista o contratados por éste. (Art. 83 CCTV parágrafo 2).

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

- Seguro de vida adicional por hijo menor de 18 años o inválido. (Art.98 CCTV).
- Gastos de entierro. (Art. 103 CCTV).
- Seguro de vida ordinario. (Art. 104 CCTV).
- Seguro adicional contra toda clase de accidentes. (Art.105 CCTV).
- Seguro por muerte en accidente de trabajo para trabajadores asegurados con menos de cuatro (4) años de antigüedad. (Art.109 CCTV)
- Incapacidad permanente parcial por accidente no de trabajo o enfermedad no profesional (Art. 110 CCTV)

3. Definición de Amparos

a. Auxilio por tratamiento ambulatorio fuera de la sede de trabajo: Cuando la EPS no disponga de profesionales, equipos o medios especializados para el diagnóstico y tratamiento de los trabajadores y los remita a instituciones o especialistas de su red del servicio En caso de que dicho servicio deba prestarse en lugar diferente al de su sitio de trabajo, la Compañía suministrará al trabajador los pasajes de ida y regreso, y un auxilio por enfermedad sin incidencia salarial, bajo cualquiera de las dos modalidades siguientes, a opción del trabajador:

- La Compañía se hace cargo del costo del hotel, desayuno y entrega al trabajador una suma equivalente al 15% de un (1) SMLM.
- Entregar al trabajador en dinero el valor de \$200.000 (doscientos mil pesos) diarios, sin incidencia salarial.

Cuando solo se requiera un día para la prestación del servicio y para el día de regreso a su base, la Empresa concederá \$85.000 (ochenta y cinco mil pesos), sin incidencia salarial.

En los casos de enfermedad de comprobada gravedad durante las vacaciones del trabajador o en su día de descanso y mientras subsista la imposibilidad de retornar a la sede, se otorgará un auxilio médico por tratamiento ambulatorio, sin incidencia salarial, equivalente a un valor de \$200.000 (doscientos mil pesos) diarios; siempre y cuando la urgencia se suceda en lugar diferente al sitio donde reside el núcleo familiar y se dé aviso a la empresa dentro de las 48 horas siguientes a su ocurrencia

Cuando el personal que labore en Cantagallo y resida en Cantagallo o Puerto Wilches, tenga que desplazarse a Barrancabermeja para citas médicas, exámenes de laboratorio y citas odontológicas, se le reconocerá una suma diaria por valor de \$200.000 (doscientos mil pesos), sin incidencia salarial, si tiene que pernoctar en Barranca bermeja; si regresa durante el mismo día, se reconocerá la suma de \$85.000 (ochenta y cinco mil pesos, sin incidencia salarial. Además se reconocerá el valor del pasaje previa presentación del tiquete.

Parágrafo.- Las sumas establecidas en el presente artículo, serán reconocidas para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo. A partir del segundo año de vigencia, se incrementarán con el IPC general acumulado de los últimos doce meses, a 30 de junio para cada año de vigencia.

b. Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional: Los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales recibirán, mientras subsista la incapacidad, el pago del 100% del salario básico mensual, debiéndose en todo caso

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

agotar los términos y requisitos del procedimiento de calificación de pérdida de capacidad laboral.

c. Incapacidad temporal por accidente no de trabajo o enfermedad no profesional: En exceso de la protección otorgada por el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), la compañía reconocerá al trabajador asegurado las incapacidades temporales cuyo origen sea por accidente no de trabajo o enfermedad no profesional, es decir por riesgo común, así:

- Del día 1 al 90, el (100%) del salario básico.
- Del día 91 al 180, las dos terceras (2/3) partes del salario básico.

Si el trabajador continúa incapacitado, la Compañía le reconocerá un salario mínimo legal mensual vigente máximo hasta el día quinientos cuarenta (540) de incapacidad, siempre que, exista concepto favorable de rehabilitación y en virtud del inicio de las gestiones pertinentes por parte del trabajador ante la administradora de pensiones a la que se encuentre afiliado, dicha entidad haya postergado el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral. En todo caso, el reconocimiento económico de la incapacidad cesará cuando se le determine al trabajador por parte de las entidades competentes una pérdida de capacidad laboral que da origen al reconocimiento de una pensión de invalidez o haya sido reconocida una pensión de vejez a cargo del Sistema General de Pensiones.

d. Seguro de vida adicional por hijo menor de 18 años o inválido: Cuando un trabajador fallezca al servicio de la Empresa, y al momento de su muerte tenga hijos menores de 18 años, inválidos o con discapacidad física o cognitiva, de acuerdo con la valoración con la tabla de pérdida de capacidad laboral respectiva, la Compañía reconocerá un seguro de vida adicional pagadero en la forma que ordena la ley, consistente en cuatro (4) meses de salario ordinario por cada uno de estos hijos.

e. Auxilio funerario: La compañía reconocerá a los beneficiarios los gastos de entierro del trabajador asegurado por un valor equivalente a cuatro (4) salarios básicos del trabajador al momento de su muerte, menos el valor que legalmente reconoce el sistema de seguridad social.

f. Seguro de vida ordinario: En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la compañía pagará a los beneficiarios:

- Por origen común: Un (1) mes de salario por cada año de servicios continuos o discontinuos, liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que en ningún caso el valor del seguro sea inferior a doce (12) meses del salario, ni exceda de cincuenta y dos (52) veces el salario mínimo convencional mensual.
- Por origen profesional: Si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder en ningún caso, de ciento cuatro (104) veces el salario mínimo convencional mensual.

Parágrafo 1: Para efectos de otorgar la anterior cobertura, el tomador está en la obligación de entregar a la compañía el certificado de aptitud para trabajar y el formato de asegurabilidad diligenciado, por cada trabajador que vaya a ser asegurado. La vigencia de esta cobertura para cada trabajador inicia una vez se haya cumplido con este requisito.

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

g. Incapacidad temporal por accidente ocurrido en vehículos diferentes a los del contratista o contratados por éste: Parágrafo 2. Los trabajadores que sufran accidentes en el trayecto y el tiempo requeridos para entrar al trabajo o regresar del mismo o a su domicilio, y que se transporten en vehículos diferentes a los de la Empresa o contratados por ésta, recibirán el siguiente tratamiento:

Se les pagará la totalidad de su salario por el término de veinte (20) meses, contados a partir de la fecha del accidente; en adelante y mientras subsista la incapacidad recibirá las dos terceras (2/3) partes de su salario hasta por cuatro meses más.

La compañía pagará al tomador el valor del aporte que éste debe hacer a la entidad promotora de servicios de salud (EPS.) por el trabajador asegurado hasta por un término de 20 meses contados a partir de la fecha del accidente.

Parágrafo 1: La liquidación de la incapacidad temporal se realizará con fundamento en el salario del mes anterior al inicio de tal incapacidad.

Parágrafo 2: A partir del día 181 las indemnizaciones cubiertas por este amparo se pagarán siempre y cuando el trabajador asegurado no haya sido declarado inválido.

Parágrafo 3: Este amparo cubre al trabajador asegurado en las condiciones anteriores, hasta por una (1) hora antes de entrar al trabajo y una (1) hora después de salir del mismo, siempre que no haya ingerido bebidas embriagantes.

h. Seguro adicional contra toda clase de accidentes: Adicionalmente para asegurar a sus trabajadores contra toda clase de accidentes, la Empresa establece un seguro hasta de veinticinco (25) mensualidades del salario básico que cubrirá toda clase de riesgos de acuerdo con las siguientes características:

- Amparo en todo el mundo.
- Veinticuatro (24) horas diarias en cualquier lugar laboral, familiar, deportivo o social.
- Cubre viajes marítimos, fluviales, aéreos y terrestres.

Para la procedencia de la cobertura en todo el mundo, el asegurado deberá dar aviso previo a la Compañía del destino de su viaje.

El seguro adicional contra toda clase de accidente comprende:

1. Amplitud del amparo: Adicionalmente y no obstante a lo definido en el clausulado de la presente póliza como accidente, accidente de trabajo e invalidez, para efectos de todas las coberturas del artículo 105 de la Convención Colectiva de Trabajo se cubren los accidentes corporales, tanto de origen profesional como de riesgo común, tales como los sufridos por:

- Tentativas de salvamentos de personas o bienes.
- Lastimaduras, quemaduras, cortaduras y pinchazos
- Descargas eléctricas, incluyendo rayos.
- Mordeduras de animales y casos de rabia.
- Asfixia por inmersión.
- Asfixia por inhalación de gases o vapores.

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

- Envenenamiento de la sangre por cualquier causa.
- Accidentes en deportes en general, juegos atléticos o de acrobacia.
- Suicidios.
- Intoxicación por cualquier causa.
- Riñas, aunque sean producidas por el mismo trabajador.

2. Indemnización especial: En caso de que el trabajador muera en cumplimiento de una misión de la empresa y se encuentre a bordo de una nave aérea que por su naturaleza la compañía de seguros no pueda dar el amparo del seguro de vuelo, por ejemplo, aviones de la fuerza aérea de cualquier país, helicópteros o naves particulares, la compañía pagará a los beneficiarios una cantidad igual a la que correspondiere en el caso de un accidente aéreo en una compañía comercial legalmente establecida para estos fines.

Para los efectos anteriores debe interpretarse que el monto de la indemnización que se genere en el caso de un accidente aéreo en una compañía comercial legalmente establecida, corresponde a lo dispuesto en el artículo 105 de la CCTV, esto es veintidós (22) mensualidades del salario básico del trabajador a la fecha de la muerte.

3. Muerte Accidental: Si el trabajador asegurado pierde la vida por causa accidental, la Compañía pagará a los beneficiarios el valor correspondiente a veintidós (22) mensualidades del salario básico.

4. Muerte violenta por actividad de terceros: Adicional a todo lo anterior cuando un trabajador fallezca producto de acciones violentas propiciadas por terceros, y sólo en este caso, los beneficiarios tendrán derecho a recibir veintiséis (26) mensualidades del salario básico convencional que perciba el trabajador al momento de su deceso.

Exclusiones aplicables al artículo 105 CCTV: No se ampararán los accidentes que sean consecuencia directa o indirecta de enfermedades tales como epilepsia, apoplejía, hernia, rotura de aneurismas, várices, lesiones a consecuencia de intervenciones quirúrgicas o tratamientos que no hayan sido motivados por el accidente.

Parágrafo. En los casos en que la Empresa no preste el servicio de transporte a sus trabajadores, el Seguro de que habla este Artículo será hasta de veinticuatro (24) mensualidades del salario básico de acuerdo con la tabla y modalidad mencionadas en este Artículo, cuando el accidente ocurriera en la movilización del trabajador desde su residencia hasta el lugar de su trabajo y viceversa.

5. Incapacidad permanente parcial o total por accidente: En caso de incapacidad permanente parcial o total (invalidez) por cualquier causa accidental (con excepción de lo indicado en las exclusiones que aparecen en el artículo 105 de la CCTV), el trabajador asegurado recibirá hasta veinticinco (25) mensualidades de salario básico.

En el caso de incapacidad total (invalidez), la indemnización será de veinticinco (25) mensualidades de salario básico. Para efectos de ésta indemnización se tomará el salario básico del trabajador a la fecha de ocurrencia del accidente.

Para los casos de incapacidad permanente parcial, por accidente no de trabajo o enfermedad no profesional, (artículo 110 CCTV) la Compañía, aplicará la siguiente tabla de

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

indemnización:

%	Meses
Del 66.66 al 69	5
Del 70 al 72	6
Del 73 al 75	7
Del 76 al 78	8
79 al 81	9
82 al 84	10
85 al 87	11
88 al 90	12
91 al 93	13
94 al 96	14

- i. Seguro por muerte en accidente de trabajo para trabajadores asegurados con menos de cuatro (4) años de antigüedad:** Parágrafo 2. Cuando un trabajador asegurado con antigüedad inferior a cuatro (4) años de servicio fallezca en accidente de trabajo, los beneficiarios recibirán el equivalente a diez (10) meses de salario del trabajador a la fecha del accidente, adicional a los seguros ya existentes.

4. Cláusulas Generales

4.1. Definiciones

- a. Accidente:** Para los efectos de esta póliza se entiende por accidente todo suceso imprevisto, externo, violento, visible, repentino e independiente de la voluntad del trabajador asegurado, que produzca en la integridad física del mismo cualquiera de las pérdidas, lesiones corporales o perturbaciones funcionales indicadas en este seguro, verificables mediante examen médico.
- b. Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador

De acuerdo con el artículo 83 de la CCTV también se consideran accidentes de trabajo:

- Los que sufran los trabajadores en el trayecto y el tiempo requeridos para entrar al trabajo o regresar del mismo a su domicilio, siempre que el transporte se lleve a cabo en vehículos de la empresa o contratados por ésta.
- Aquellos que sean causados por vehículos de la empresa o contratados por ésta, a los trabajadores que se encuentran transitando del sitio de partida hacia el trabajo, o de regreso

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

de él a los puntos de partida durante las horas de labor.

- Los accidentes ocurridos dentro de las instalaciones de la empresa, a la entrada y salida del trabajo.

c. Beneficiarios: Por beneficiarios se entenderán los de ley de acuerdo con lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

d. Enfermedad profesional: Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar el asegurado y que haya sido calificada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

En los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad profesional.

e. Incapacidad permanente parcial: Se considera como incapacitado permanente parcial, al trabajador asegurado que como consecuencia de un accidente presente una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50% de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado. La calificación de la pérdida de capacidad laboral debe hacerse de acuerdo con las normas vigentes.

f. Incapacidad temporal: Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el trabajador asegurado, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

g. Incapacidad total (invalidez): Para todos los efectos de esta póliza se entiende por incapacidad total (invalidez) el estado según el cual, el asegurado hubiere perdido su capacidad laboral en un porcentaje igual o superior al 50%, por causa de un accidente, que se produzca durante la vigencia de la presente póliza. La calificación de la pérdida de capacidad laboral debe hacerse de acuerdo con las normas vigentes.

h. Pérdida de la capacidad laboral: Es la pérdida o disminución de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social que le permiten a una persona desempeñarse en su trabajo habitual.

i. Salarios: Para efectos de la presente póliza se entiende por:

- **Salario (o salario ordinario):** es la remuneración ordinaria, fija o variable, y todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio que preste, de acuerdo con el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, para efectos de la presente póliza, éste es equivalente al salario básico convencional más las prestaciones convencionales con incidencia salarial, que el contratista le reconoce al trabajador.
- **Salario básico (art 120 CCTV):** Es la remuneración fija mensual del trabajador asegurado sin ningún elemento adicional.
- **Salario mínimo convencional mensual:** Es el que se precisa e indica en el escalafón convencional establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente

	GUIA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL		
	GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO GERENCIA DE ABASTECIMIENTO		
	CÓDIGO GAB-G-013	Elaborado 12/01/2018	Versión: 7

- **Salario máximo convencional:** Es el que se precisa e indica en el escalafón convencional establecido en la convención colectiva de trabajo vigente.

j. Tomador: Es la persona, natural o jurídica que, obrando por cuenta propia o ajena, traslada los riesgos, para asegurar un número determinado de personas y es el responsable del pago de las primas. Tratándose de la presente póliza el tomador es el contratista.

k. Trabajador asegurado: Es la persona que tiene relación laboral formalizada mediante un contrato de trabajo con el contratista tomador del seguro, que está vinculada con contrato de trabajo y dedicación exclusiva a la ejecución del contrato y que se beneficia del régimen salarial y prestacional de la convención Ecopetrol-Uso vigente.

5. Condiciones

- a. Grupo asegurable:** Son asegurables automáticamente los trabajadores vinculados con contrato de trabajo y dedicación exclusiva al contrato suscrito con Ecopetrol S.A., reportados a la compañía de seguros, que se beneficien del régimen salarial y prestacional convencional.

En el caso de que se desee asegurar un trabajador mayor de 69 años, el contratista deberá informarlo a la compañía de manera previa y deberá presentar el certificado de aptitud para laborar de dicho trabajador.

La responsabilidad de la compañía respecto a los empleados ingresados a la póliza con edad superior a 69 años, que no hayan sido reportados a la compañía de manera previa o que no hayan presentado el certificado de aptitud para laborar, se limitará a la devolución de los valores recibidos por concepto de prima.

- b. Salario mínimo y máximo asegurables:**

Mínimo: A1 (Nivel A de la nueva tabla de salarios convencionales).

Máximo: E11 (Nivel 2 de la nueva tabla de salarios convencionales).

- c. Afiliación de los trabajadores al régimen de seguridad social:** Los amparos y valores asegurados establecidos en la carátula de la póliza, se otorgan a todos los trabajadores asegurados y cubren la diferencia entre las prestaciones que debe reconocer el régimen general de seguridad social en Colombia y las prestaciones acordadas en la convención colectiva de trabajo celebrada entre ECOPETROL S.A. y la Unión Sindical Obrera "USO" vigente (CCTV).

La compañía de seguros no será en ningún momento responsable por el incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador o de las entidades del régimen de seguridad social.

- d. Inicio de vigencia de la cobertura individual:** Los amparos establecidos en la póliza, inician vigencia a partir de la fecha de reporte por parte del contratista, siempre que medie un contrato de trabajo entre el contratista y el trabajador y adicionalmente el trabajador se encuentre desempeñando una labor de manera exclusiva para el contrato con ECOPETROL. Se exceptúa de lo anterior el seguro de vida ordinario (artículo 106 de la CCTV), cuya vigencia inicia una vez que la compañía haya recibido el certificado de aptitud para laborar y el formato de asegurabilidad.