

**Contratación Local y Negociación Colectiva:
Aspectos clave de los nuevos Decretos
propuestos por Ministerio del Trabajo
– Sector Petrolero (Petroleo, Gas y Energía –**

02 de Septiembre de 2025

Cumplir ya no es suficiente: anticiparse a los cambios aumenta la estabilidad operativa y la función social.

F&A
LEGAL

CRA
Cortés
Romero &
Asociados

PROYECTOS DE DECRETOS EN MATERIA SINDICAL

- Dos ejes normativos clave:

➤ **Negociación colectiva por niveles** con unidad de mesa y piso mínimo sectorial.

➤ **Priorización de mano de obra local:** 100% no calificada local y $\geq 50\%$ calificada local.



MARCO INTERNACIONAL

– Derecho Comparado –

DERECHO COMPARADO

PAIS	MARCO	CARACTERISTICAS	ESTRATEGIA EMPRESARIAL
MEXICO	Reforma Laboral 2019 AMLO	Se fortaleció la contratación colectiva auténtica (legitimación de contratos colectivos). En hidrocarburos, se han establecido cuotas de empleo local en zonas petroleras (Tabasco, Campeche).	Programas de capacitación técnica local financiados por las petroleras para cumplir cuotas y reducir dependencia de foráneos.
BRASIL	Marco regulatorio de petróleo y gas (ANP)	Requisito de “conteúdo local” en contratación de bienes, servicios y personal en proyectos de Petrobras y privadas. Se reconocen excepciones cuando no existe mano de obra suficiente, siempre mediadas por informes técnicos.	Empresas crearon clusters de capacitación en comunidades locales, con inversión compartida Estado–empresa.
PERU	Ley de Consulta Previa y empleo en zonas extractivas	No se imponen porcentajes fijos de empleo local, pero sí se exige acuerdos de empleo comunitarios en zonas amazónicas.	Convenios empresa-comunidad que fijan cuotas de empleo indígena y programas de formación conjunta.

PAIS	CARACTERISTICAS	ESTRATEGIA EMPRESARIAL
ARGENTINA	La regla general es la negociación colectiva por rama de actividad o sector económico, no tanto por empresa. Los convenios firmados a nivel sectorial (por ejemplo, metalúrgicos, construcción, transporte, comercio) se aplican de manera general a todas las empresas de esa rama, estén o no sindicalizadas. Existen también convenios por empresa, pero son secundarios.	Crearon equipos técnicos permanentes que preparan propuestas salariales y cláusulas de productividad para enfrentar la negociación anual. Se organizan en cámaras sectoriales que unifican la voz de miles de empleadores.
URUGUAY	Tiene un sistema muy sólido de Consejos de Salarios. La negociación se realiza por grupos y subgrupos de actividad económica, bajo coordinación del Ministerio de Trabajo. Los acuerdos sectoriales fijan condiciones de trabajo y salarios mínimos para todo el sector, y son obligatorios para empleadores y trabajadores. Es uno de los modelos más citados por la OIT como referencia en la región.	Se agrupan en Consejos de Salarios tripartitos, donde discuten con sindicatos y el Ministerio de Trabajo. Han desarrollado observatorios de costos laborales y competitividad sectorial, para sustentar posiciones en la mesa. Resultado: Convenios que fijan pisos salariales y condiciones para todos los sectores, con respaldo técnico de los gremios empresariales.
CHILE	Tradicionalmente muy centrado en la negociación por empresa. Sin embargo, tras las reformas laborales de 2016, se abrió la posibilidad de negociar a nivel de federaciones y confederaciones sindicales, con acuerdos que pueden abarcar varias empresas. No está tan consolidado como en Argentina o Uruguay, pero avanza hacia ese modelo.	Establecieron mesas de diálogo tripartito permanentes para discutir no solo salarios, sino seguridad laboral y estándares internacionales. Promueven protocolos sectoriales de seguridad que luego se incorporan a convenios colectivos. Resultado: Aunque la negociación sectorial aún es limitada, las empresas se han fortalecido mediante asociaciones gremiales para prepararse.

AGENDA

1

¿Qué cambió y por qué importa?

2

Riesgos y oportunidades para Petróleo & Gas

3

Estrategia Integral en Siete Frentes

4

Herramientas: Plantillas, KPIs y checklists

5

Ruta de Implementación y Preguntas Frecuentes

¿QUÉ CAMBIÓ Y POR QUÉ IMPORTA?

F&A
LEGAL

CRA
Cortés
Romero &
Asociados

NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR NIVELES

- ✓ **Niveles:** empresa, grupo, rama/sector y ámbito geográfico con coordinación y piso mínimo desde el nivel superior.
- ✓ **Unidad de mesa y de pliego;** representación proporcional y reglas de buena fe.
- ✓ **Efectos sectoriales/geográficos** para todos los empleadores y trabajadores del nivel.
- ✓ **Ventana anual** para presentación de pliegos de peticiones.
- ✓ **Cuota por beneficio** para no afiliados beneficiarios.

PRIORIZACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL (SPE)

- ✓ **Metas por proyecto:** 100% no calificada local y $\geq 50\%$ calificada local.
- ✓ **Publicación de vacantes en el SPE:** iniciando por el área de influencia y escalamiento certificado.
- ✓ **Reglas especiales para emergencias y cargos transversales.**
- ✓ **Obligaciones:** registro de vacantes, cierres y reportes semestrales al MinTrabajo.
- ✓ **Articulación con SPE/SENA** para reconversión y formación (transición justa).

RIESGOS Y OPORTUNIDADES PARA PETROLÉO & GAS

RIESGOS

- ⚠ Sanciones por incumplimiento de metas locales o por fallas de reporte/SPE.
- ⚠ Nulidad o conflictividad si acuerdos de empresa contradicen el piso sectorial.
- ⚠ Alzas de costos por descoordinación entre niveles o fugas de información.
- ⚠ Litigios por intercambio de información sin reglas de confidencialidad.

OPORTUNIDADES



Estabilidad vía piso sectorial y comisiones de seguimiento.



Eficiencias de tiempo/costo con unidad de mesa y cronogramas claros.



Función social por empleo local y programas de formación.



Predictibilidad Presupuestal toda vez que los pliegos de peticiones siempre se van a presentar en los tres primeros meses de cada año para planear presupuesto y tácticas.



ESTRATEGIA INTEGRAL EN SIETE FRENTE

1. GOBERNANZA DE NEGOCIACIÓN

 Crear un **Comité Empresarial de Relaciones Laborales (CERL)** con poder decisorio.

 **Mapa de representatividad sindical y protocolo de unidad de mesa** (roles, vocerías, actas motivadas).

2. DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

 **Data Room Laboral** con salarios, turnos, sobrecostos, productividad y ausentismo.

 **Acuerdos de confidencialidad:** pertinencia/limitación de uso, protección de secretos, motivación de negativas.

3. ARQUITECTURA DE CONVENIO (PISO/ADAPTABILIDAD)

- 💡 **Definir materias no reducibles** (piso) **vs. adaptables** (si convención superior autoriza).
- 💡 **Mecanismo paritario** de verificación y criterios de favorabilidad/progresividad.

4. GESTIÓN SPE Y EMPLEO LOCAL

-  **Procedimiento interno de registro de vacantes** (código único, tiempos, certificaciones para escalar).
-  **Segmentación calificada/no calificada;** protocolos para emergencias/cargos transversales.

5. CADENA DE SUMINISTRO



Cláusulas contractuales obligando SPE, metas locales y reportes.



Seguimiento a contratistas y reporte de inobservancias a la Territorial.

6. FORMACIÓN Y TRANSICIÓN JUSTA



Convenios con SPE/Cajas/SENA; plan anual de mejoramiento de habilidades para talento local.



Metas y certificaciones por población priorizada.

7. MONITOREOS, REPORTES Y CONTROL

 **Reportes semestrales** (febrero y agosto) por proyecto/municipio.

 **Tablero de KPIs, auditorías internas y preparación para inspecciones.**

HERRAMIENTAS PRÁCTICAS

F&A
LEGAL

CRA
Cortés
Romero &
Asociados

CHECK LIST EXPRESS

SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

- ✓ **Mapa de áreas de influencia por proyecto**
- ✓ **Publicación SPE:** ≥ 3 días hábiles, código único, niveles de priorización y certificaciones.
- ✓ **Metas de vinculación:** 100% no calificada local y $\geq 50\%$ calificada local.
- ✓ **Protocolos** de emergencias y cargos transversales.
- ✓ **Cierre de vacantes y reporte semestral completo.**

DOCUMENTOS ESPECIALES



Cláusula a contratistas: cumplimiento SPE, metas locales, cierres y reportes; medidas contractuales por incumplimiento.



NDA de negociación: uso exclusivo, protección de secretos, límites de copia/difusión y motivación de negativas.

KPI's y TABLERO

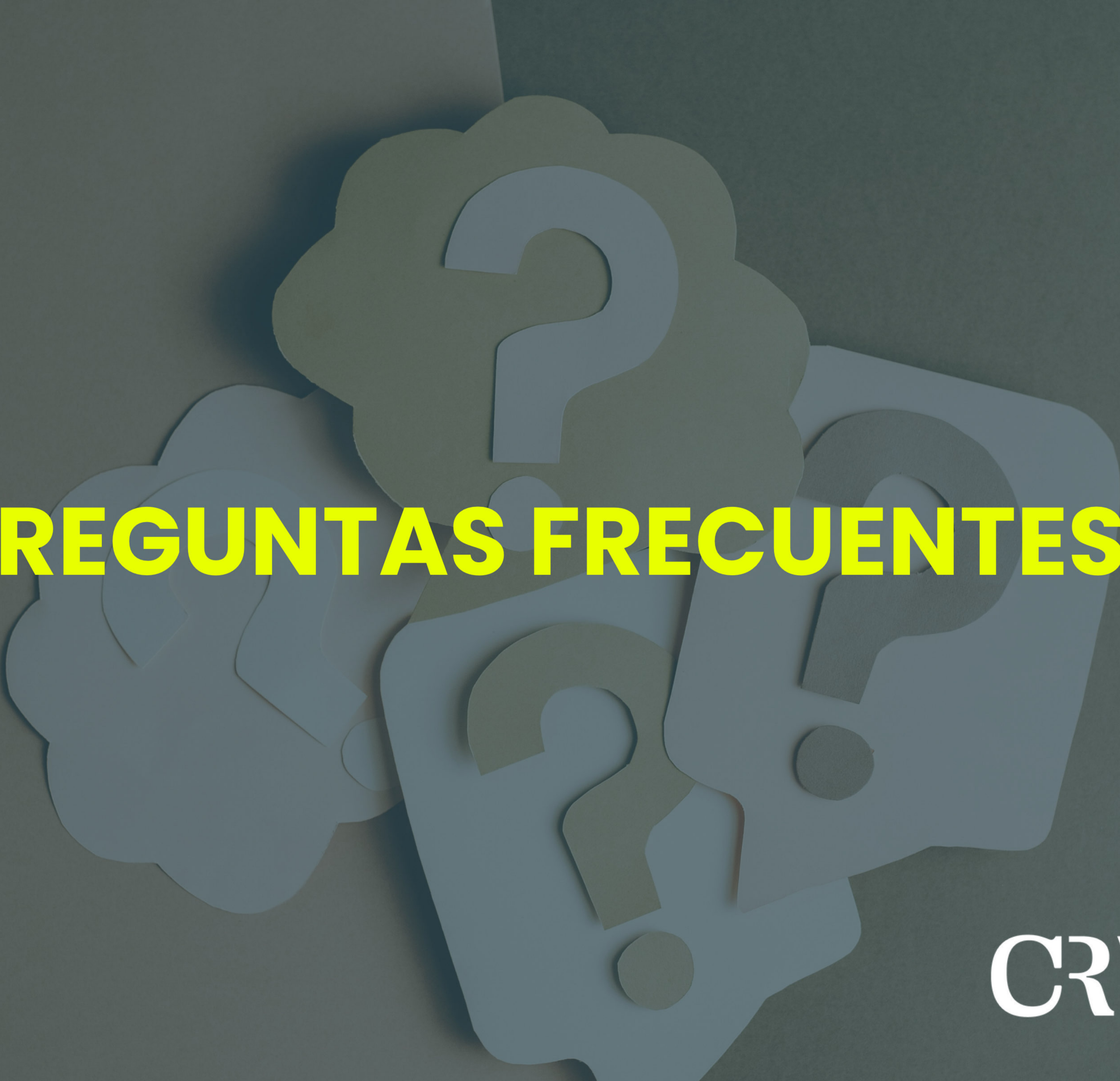
-  Porcentaje de cumplimiento meta local (calificada/no calificada) por proyecto.
-  Tiempos SPE (publicación, remisiones y certificaciones para escalamiento).
-  Porcentaje de materias adaptables implementadas sin litigios vs. piso sectorial.
-  Número de acuerdos interpretativos y Número de incidentes de incumplimiento.

MATRIZ: PISO MINIMO VS. ADAPTABILIDAD

Materia	Piso sectorial (no reducible)	Posible adaptabilidad (si convención superior autoriza)
Salario base/beneficios extralegales estructurales	Sí	No
Jornadas/turnos operativos y rotaciones	No	Sí (con procedimiento, límites y verificación)
Protocolos de seguridad/descanso mínimo legal	Sí	No
Incentivos de productividad locales	No (si no está en piso)	Sí (alineados con empleo local y transición justa)

RUTA DE IMPLEMENTACION

- ✓ Se sugiere **Instalar inmediatamente el CERL y aprobar política** de SPE/Mano de Obra Local.
- ✓ Realizar un **Inventario de proyectos/áreas de influencia y brechas vs. metas.**
- ✓ Definir **materias adaptables y no negociables; diseñar data room y NDA.**
- ✓ **Convenios con SPE/Cajas/SENA;** calendario de vacantes y mejora de habilidades locales.
- ✓ **Simulación de mesa** unificada por campo/región.
- ✓ **Auditoría interna y plan de cierre de brechas** antes de que se presenten los pliegos de peticiones.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Podemos firmar acuerdos de empresa que neutralicen una convención sectorial?

R: No. La convención sectorial/geográfica rige para todos; la empresa solo puede desarrollar materias no reguladas o mejorar condiciones, respetando coordinación y favorabilidad.

¿Cómo justifico pasar al siguiente nivel de priorización en el SPE?

R: Con certificación del prestador de ausencia de oferentes idóneos o de remisiones no seleccionadas (con justificación) dentro de 3 días hábiles.

¿Qué pasa en emergencias operativas?

R: Se registran vacantes con el prestador del área de influencia sin escalonamiento previo, dejando la trazabilidad del caso.

Proyecto de Decreto sobre Contratación de Mano de Obra Local

❓ **¿Cómo se definirá y comprobará la condición de “residente local” para efectos de contratación, considerando que muchas compañías de servicios no operan directamente en el municipio sino que desplazan personal especializado desde otras regiones?**

R: El Residente local se acredita con certificación de la alcaldía y en comunidades indígenas o afrodescendientes: certifica el cabildo o consejo comunitario, en todo caso no lo define la empresa, sino la autoridad local.

👉 **En síntesis:** el “residente local” se prueba solo con certificación oficial y la obligación de contratación recae solidariamente en toda la cadena (operador–contratista–subcontratista), bajo supervisión del MinTrabajo.

Proyecto de Decreto sobre Contratación de Mano de Obra Local



¿Qué responsabilidades concretas recaerán en las compañías contratistas y subcontratistas en caso de incumplimiento de la obligación de contratación local, y cómo se coordinará con los operadores principales (E&P)?

R: El **Operador principal (Ecopetrol)**: debe incluir cláusulas en contratos, hacer seguimiento y reportar incumplimientos al MinTrabajo, los Contratistas/subcontratistas: obligados a cumplir porcentajes (100% no calificada, 50% calificada), registrar vacantes y justificar la no selección y el Ministerio de Trabajo: inspección, vigilancia y sanción.

CONCLUSIÓN

Anticipación (gobernanza, datos y SPE) = **menos** sanciones y litigios,
más función social.

Adaptabilidad bien diseñada = **productividad** sin quebrar el piso
sectorial.



Siguiente paso: Activar la ruta de Implementación y
asignar responsables para cada frente.



CRA Cortés
Romero &
Asociados

F&A
LEGAL

Contáctenos



PBX: (57-601) 580 1496

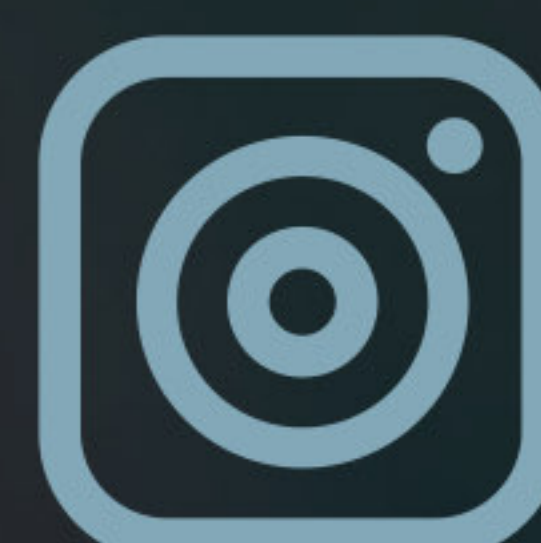
Móvil: 300 2985240



info@cortesromero.com



www.cortesromero.com



Cortés Romero & Asociados



Móvil: 3242433965



soluciones@fyalegal.com

**Transformando desafíos
en oportunidades**