

Brigard Urrutia

Analista Senior de Mercado
Juliana Bohórquez

Campetrol

Directora de Asuntos
Públicos y Corporativos
Marcela Fajardo

Coordinadora Jurídica

Claudia Margarita Vergara

Coordinadora de ESG

Jessica Medina

Diseñador de Producto e Imagen

Jorge Morad

Impacto de Ley 2466 de 2025 - Reforma Laboral en la industria de petróleo, gas y energía

La Reforma Laboral, contenida en la **Ley 2466 de 2025**, aprobada por el Congreso de la República y sancionada por el Presidente el **25 de junio de 2025**, modifica el **Código Sustantivo del Trabajo** y otras normas laborales, introduciendo cambios estructurales en las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo.

La **Reforma Laboral** tiene como objeto principal promover el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, el bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos y el favorecimiento a la creación de empleo formal.

Se presentan a continuación los aspectos más relevantes de la Reforma Laboral y su eventual impacto en la industria de petróleo, gas y energía:

1. Contratos Laborales

Se modifica el Código Sustantivo del Trabajo respecto de los contratos de trabajo a término indefinido, fijo o por obra o labor, así:

- **Contrato a término indefinido:** se establece la regla general de que los trabajadores sean vinculados mediante contrato a término indefinido. Sin embargo, prevé la posibilidad de celebrar contratos de trabajo a término fijo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.
- **Contrato a término fijo:** no puede celebrarse por un término mayor a **4 años** y debe constar por escrito. Si no cumple con los anteriores requisitos, se entenderá que el contrato es a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. Puede ser objeto de las siguientes prórrogas:
 - a. **Prórroga pactada:** cuando el contrato se celebre por un término inferior a **1 año**, las partes por acuerdo escrito podrán prorrogarlo el número de veces que estimen. No obstante, después de la cuarta prórroga el contrato no podrá

ser inferior a **1 año**. En todo caso, no puede superarse el término máximo de **4 años** previsto y para los contratos vigentes el límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

- b. **Prórroga automática:** si con **30 días** de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato, se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso. En los contratos celebrados por un término inferior a 1 año, la cuarta prórroga será por un periodo de 1 año.
- **Contrato por obra o labor:** debe constar por escrito, señalándose de forma precisa y detallada la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan estas condiciones o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

Se advierte una afectación al derecho de libertad de contratación, en la medida en que la reforma laboral limita significativamente la posibilidad del empleador de vincular trabajadores mediante contratos a término fijo o por duración determinada, según las necesidades operativas de la empresa. Asimismo, se restringe la capacidad del empleador para tomar decisiones sobre la continuidad del vínculo laboral con base en criterios de calidad, eficiencia o desempeño. Esta rigidez podría desincentivar la productividad, al generar en los trabajadores la percepción de estabilidad laboral independiente de su rendimiento, dificultando así la implementación de mecanismos eficaces de evaluación y mejora continua.

2. Debido proceso disciplinario laboral

Las actuaciones tendientes a aplicar sanciones disciplinarias deben observar las garantías del debido proceso, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

Para aplicar sanciones disciplinarias se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a. Comunicación formal de apertura del proceso al trabajador.
- b. Indicación por escrito de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
- c. Traslado al trabajador de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones.
- d. Indicación de un término -no inferior a 5 días- para que el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para su defensa. En caso de que la defensa del trabajador sea verbal, se hará un acta en la que se transcriban los descargos rendidos.
- e. Pronunciamiento definitivo debidamente motivado, especificando causas o motivos de la decisión.
- f. Imposición de sanción proporcional a los hechos, de ser el caso.
- g. Posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Este procedimiento no aplica a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de **10 trabajadores**.

Adicionalmente se establecen las siguientes medidas de protección para los trabajadores:

- **Trabajadores afiliados a organizaciones sindicales:** pueden ser asistidos o acompañados durante la diligencia por **1 o 2 representantes del sindicato** que sean trabajadores de la empresa, quienes velarán por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado.
- **Trabajadores con discapacidad:** deben contar con medidas que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Las empresas tienen la obligación de actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con los parámetros

descritos dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

La Reforma Laboral promueve de manera amplia la conformación de sindicatos y fortalece sus facultades de intervención en el ámbito laboral; ejemplo de ello es la obligación del empleador de permitir la presencia de representantes sindicales en los procedimientos disciplinarios que se adelanten contra trabajadores afiliados. Esta medida, si bien busca garantizar el debido proceso y la protección de los derechos del trabajador, incrementa la carga operativa y jurídica para las empresas, generando mayores niveles de complejidad y costos en la gestión del talento humano. En consecuencia, este tipo de reglamentaciones pueden incidir negativamente en la competitividad del país, al restar flexibilidad a las relaciones laborales frente a los estándares de otras economías.

3. Factores de evaluación objetiva del trabajo

Los empleadores podrán considerar, entre otros aspectos, criterios de evaluación específicos para cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionados con las funciones propias del cargo. Estos criterios servirán de base objetiva para determinar la remuneración, los beneficios laborales y la naturaleza o el nivel de riesgo asociado a la actividad desempeñada.

Entre dichos factores se encuentran:

- a. Capacidades y cualificaciones exigidas para el ejercicio del cargo, sustentadas en la formación académica, capacitación o experiencia previa.
- b. Esfuerzo físico, mental y/o emocional requerido, así como los niveles de pericia y hábito necesarios.
- c. Grado de responsabilidad inherente al cargo.
- d. Condiciones de trabajo y locativas en las que se ejecuta la labor.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

Las empresas deben estructurar metodologías de evaluación de desempeño, alineadas a cada cargo, lo que implica recursos económicos, técnicos y humanos adicionales. Se identifica el riesgo de que una evaluación percibida como subjetiva o no soportada documentalmente puede usarse en contra del empleador en procesos judiciales o sindicales.

4. Trabajo diurno y nocturno

La jornada diurna es de **6:00 a. m. a 7:00 p. m.** y la jornada nocturna inicia a las **7:00 p. m.**, manteniéndose hasta las **6:00 a. m.**

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

El recargo del **35 %** por trabajo nocturno aplica ahora desde las **7:00 p. m.**, esto significa que dos horas que antes eran parte de la jornada ordinaria (de **7:00 p. m. a 9:00 p. m.**) ahora generan recargo por horas extras.

Esto podría generar un aumento de los costos laborales, por lo cual muchas empresas pueden optar por recortes de horas laborales en la noche, reduciendo ingresos para trabajadores y afectando productividad operativa.

5. Jornada máxima legal

Se mantiene la jornada ordinaria máxima de **42 horas semanales**, conforme a la **Ley 2101 de 2021** (que viene reduciendo gradualmente de **48 a 42 horas**). Esta jornada podrá distribuirse en **5 o 6 días a la semana**, previo acuerdo entre empleador y trabajador, garantizando un día de descanso obligatorio y sin afectar el salario.

Las empresas con jornadas especiales (vigilancia y seguridad privada; trabajo por turnos; carga y transporte y labores que, por su naturaleza, exijan jornadas distintas) deben asegurarse de contar con autorización del Ministerio del Trabajo si superan este límite.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

Esta norma reafirma el límite de **42 horas semanales** como jornada máxima legal, consolidando la transición iniciada en 2021, buscando mejorar la calidad de vida de los trabajadores sin afectar su salario. Sin embargo, esta nueva disposición conlleva un incremento en los costos laborales para los empleadores que no hubiesen implementado la reducción de jornada, impone la necesidad de reorganizar los turnos y la distribución de las cargas laborales y obliga a la adecuación de los contratos de trabajo, los reglamentos internos y los mecanismos de control y registro de la jornada laboral.

6. Trabajo suplementario

El empleador debe llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y el número de horas laboradas. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas y, de igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de las horas extras, so pena de las sanciones a las que haya lugar.



Ya disponible MAGAZINE

Edición no. 15

Participación especial:



TGI
GrupoEnergíaBogotá

Jorge Henao:

Operación, infraestructura y sostenibilidad

Léalo ahora en
campetrol.org

Haciendo clic aquí



o escaneando el
código QR



No se requiere permiso del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, si se demuestra que el empleador no remunera el recargo, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de trabajar horas extras por un periodo de **6 meses**.

En ningún caso las horas extras podrán exceder de **2 horas diarias y 12 semanales**, con excepción del sector de seguridad y salud.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

La Reforma Laboral establece un límite máximo de **2 horas extras diarias y 12 semanales**, lo que reduce la flexibilidad operativa de las empresas para responder a picos de producción o contingencias sin incurrir en costos adicionales. Esta restricción, junto con la obligación de registrar y justificar cada hora extra trabajada, implica una mayor carga administrativa y exige sistemas de control más rigurosos. Para sectores con alta demanda horaria, la medida puede traducirse en mayores costos laborales o necesidad de contratación adicional para mantener niveles de operación.

7. Remuneración en días de descanso obligatorio

El trabajo en día de descanso obligatorio o en días de fiesta se remunera con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Para todos los efectos, el término “dominical”, se entenderá que se trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes podrán convenir por escrito que el día de descanso sea distinto al domingo; en caso contrario, se presumirá el domingo.

El recargo podrá ser implementado de manera gradual, así:

- A partir del 1 de Julio de 2025: **80%**
- A partir del 1 de Julio de 2026: **90%**
- A partir del 1 de Julio de 2027: **100%**

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

Aumento en costos laborales por la obligación de pagar recargos del **100%** en domingos y festivos, incluso si hay compensación posterior, por lo que se recomienda que las empresas planifiquen sus turnos con mayor anticipación y controlen con precisión las jornadas en estos días.

8. Licencias remuneradas

La Reforma Laboral refuerza el otorgamiento efectivo y oportuno de las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a. Ejercicio del sufragio.
- b. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c. Grave calamidad domestica debidamente comprobada.
- d. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
- e. Asistir al entierro de sus compañeros.
- f. Asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, incluyendo casos para el diagnóstico y el tratamiento de endometriosis.
- g. Asistir a las obligaciones escolares como acudiente.
- h. Atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- i. A empleados que acuerden con el empleador **1 día de descanso remunerado por cada 6 meses de trabajo**, por el uso de bicicletas como medio de transporte para llegar y salir del trabajo.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

La **Reforma Laboral 2025** fortalece el derecho de los trabajadores a acceder a licencias remuneradas de forma más garantista y sin barreras administrativas, lo que implica para las empresas un mayor grado de responsabilidad en su otorgamiento, pago y control. Esto puede representar un incremento en los costos laborales directos e indirectos, especialmente en sectores con alta rotación o exposición a contingencias familiares o de salud. Asimismo, exige la adopción de mecanismos internos para una gestión ágil, verificable y transparente de estos permisos, así como una mayor coordinación entre talento humano y líderes de área para asegurar el cumplimiento normativo y prevenir sanciones.

9. Medidas de protección especial

La Reforma Laboral refuerza el principio de no discriminación y reconoce el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, dignidad y accesibilidad, por esta razón prevé las siguientes medidas especiales:

- Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas.
- Implementar acciones guiadas por la para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes,

migrantes, víctimas de conflicto y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial y Zonas más afectadas por el Conflicto Armado.

- Otorgar, en la medida de sus posibilidades, el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada.
- Garantizar la igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado.

Adicionalmente, se encuentra prohibido para el empleador:

- Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales.
- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto; no obstante, la no realización de estas tareas no puede ser razón para disminuir el salario o desmejorar las condiciones de trabajo.
- Discriminar a los trabajadores víctimas de violencia de género.

- Despedir o presionar la renuncia de trabajadores por razones de carácter religioso, político, racial o étnico.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades del cargo
- Despedir o presionar la renuncia por razones de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

La prohibición expresa de toda forma de discriminación laboral, reforzada por la **Reforma Laboral**, impone a los empleadores un mayor estándar de diligencia en la gestión del talento humano. Esto implica revisar y ajustar políticas de selección, contratación, promoción y desvinculación para garantizar plena igualdad de trato, sin distinción por razones de género, raza, orientación sexual, discapacidad, condición económica u otras. El incumplimiento puede acarrear sanciones administrativas, demandas por despido discriminatorio y la nulidad de decisiones empresariales, además de afectar la reputación corporativa. Por tanto, se vuelve clave implementar protocolos internos, capacitaciones periódicas y mecanismos de prevención y denuncia efectivos frente a cualquier acto discriminatorio.

10. Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje se mantiene como una forma especial de vinculación formativa con protección laboral

PREMIOS SOSTENIBILIDAD CAMPETROL 2025

Viernes
22
11:59 p.m.
agosto
2025

Fecha límite de
postulaciones

ABRIMOS CONVOCATORIA

Haga parte de la quinta edición de los Premios Sostenibilidad CAMPETROL, donde damos a conocer las iniciativas de nuestros afiliados y actores claves de la industria, que impactan de manera positiva los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**.

Los ganadores serán seleccionados por un grupo de jurados expertos y reconocidos durante la **VIII Cumbre del Petróleo, Gas y Energía**.



Conoce más aquí

o haciendo clic aquí



Para mayor información contacte a:
Daniel Manosalva
sostenibilidad2@campetrol.org



reforzada para el aprendiz. Se trata de un contrato laboral especial a término fijo (no podrá ser superior a **3 años**), regido por el Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona desarrolla una formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que la empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional.

El aprendiz tiene los siguientes derechos:

- Aportes al sistema de seguridad social: (i) durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por los subsistemas de salud y riesgos laborales, pagados plenamente por la empresa como dependiente y (ii) durante la fase práctica o durante toda la formación dual el aprendiz estará afiliado a los subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales conforme al régimen de trabajadores dependientes.
- Apoyo de sostenimiento mensual: (i) en la formación dual, durante el primer año recibirá el equivalente al **75% de 1 SMLMV** y durante el segundo año el **100% de 1 SMLV** y (ii) en la formación tradicional, durante la fase lectiva el **75% de 1 SMLMV** y durante la fase práctica el **100% de 1 SMLMV**.
- Protección frente a discriminación, acoso y accidentes de trabajo.

Monetización de la cuota de aprendizaje: las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a **1.5 SMLMV** por cada aprendiz que no contraten. En caso de monetización parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejan de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

La **Reforma Laboral** endurece las condiciones de seguimiento y protección del aprendiz, exigiendo a las empresas garantizar condiciones formativas reales y evitar su uso como mano de obra barata. Además, se restringe la práctica de la monetización del cupo de aprendices, obligando a muchas empresas a vincular directamente a los aprendices en lugar de monetizar, lo cual puede representar ajustes operativos, aumento de costos indirectos y necesidad de fortalecer sus capacidades de formación interna.

11. Beneficio para la creación de nuevos empleos CREA EMPLEO

Se crea el beneficio **CREA EMPLEO** para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, financiado con recursos del **Presupuesto General de la Nación** asignados al **Ministerio del Trabajo**, el cual se otorgará por un máximo de **6 meses** por cada nuevo empleo a mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años con un pago mensual mientras la tasa de desempleo

certificada por el **DANE** sea superior al promedio de la tasa de desempleo en países **OCDE**. Podrán ser beneficiarias aquellas empresas con hasta **50 empleados** al momento de la postulación o con más empleados cuyo crecimiento en ventas comparando los **2 últimos años** sea **inferior o igual al IPC**.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

La **Ley 2466** crea un incentivo dirigido a empleadores que contraten nuevos trabajadores formales pertenecientes a poblaciones prioritarias, incentivando la generación de nuevos puestos de trabajo en poblaciones con barreras laborales, fomentando la inclusión y la diversidad, mejorando la imagen empresarial y promoviendo la responsabilidad social.

Sin embargo, el apoyo económico para las empresas opera sólo durante **6 meses** y está sujeto a que la tasa de desempleo sea **superior al promedio OCDE**.

12. Tercerización e intermediación laboral

Se busca garantizar que la tercerización e intermediación laboral no vulneren los derechos laborales, ni se usen como mecanismos para evadir responsabilidades del empleador principal.

En ese sentido, se determina que:

- Son contratistas y subcontratistas las personas naturales o jurídicas que contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.
- Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

Las empresas que contraten o subcontraten la ejecución de obras o servicios en beneficio propio, asumen responsabilidad solidaria por el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores del contratista, salvo que se trate de actividades ajenas al giro ordinario del negocio. Esta solidaridad aplica sin importar la forma jurídica del contrato, y aunque el contratista asuma los riesgos y opere con autonomía

técnica y directiva. No obstante, la empresa podrá exigir al contratista las garantías necesarias para repetir lo pagado.

13. Teletrabajo

Se regula el teletrabajo como una modalidad laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede ser de las siguientes formas:

- a. **Teletrabajo autónomo:** los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. **Teletrabajo móvil:** los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. **Teletrabajo híbrido:** los teletrabajadores laboran mínimo **2 o 3 días** a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal.

d. **Teletrabajo transnacional:** los teletrabajadores laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual hará a través del Sistema de Seguridad Social colombiano.

e. **Teletrabajo temporal o emergente:** modalidades en situaciones concretas como emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Auxilio de conectividad en teletrabajo: el empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de 2 SMLMV en reemplazo del auxilio de transporte. Los trabajadores solo tendrán derecho a uno de estos auxilios independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley. Adicionalmente, el auxilio de conectividad no será constitutivo de salario, sin embargo, será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV.



Visite ahora nuestro
Directorio Interactivo

Consulte las memorias de nuestros eventos y comités a través de la
Biblioteca de Recursos



Para mayor información contacte a
Luis Nieto escaneando el código QR o
escribiendo a comercial2@campetrol.org

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

La **Reforma Laboral 2025** refuerza el marco legal del teletrabajo, lo que implica que los empleadores deben garantizar a los teletrabajadores condiciones de trabajo dignas, incluyendo el **suministro de herramientas**, la compensación por **gastos asociados al trabajo desde casa** (como energía e internet) y el **derecho a la desconexión laboral**. Estas disposiciones incrementan la **carga administrativa y económica** para las empresas, obligándolas a ajustar **contratos, reglamentos internos y sistemas de control horario**, al tiempo que exponen a riesgos sancionatorios si no se cumple el marco legal aplicable.

14. Entornos laborales flexibles

El empleador podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el **ingreso a los animales de compañía**, específicamente perros y gatos. El **ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico** deberá ser permitido por el empleador siempre y cuando el trabajador presente el **certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional**. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

La inclusión de entornos laborales flexibles que permiten el **ingreso de animales de compañía** representa una transformación cultural significativa para las empresas. Aunque su implementación es opcional en el marco de políticas de bienestar, sí es **obligatoria** en el caso de **animales de asistencia, apoyo emocional o terapéutico**, siempre que el trabajador presente un **certificado médico válido**. Esto implica que las empresas deben prepararse para adecuar sus espacios físicos, adoptar protocolos de convivencia y seguridad y garantizar condiciones de **higiene y salubridad**.

15. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética

El estado, en coordinación con las empresas que realicen **explotación minera, petrolera** y actividades asociadas con la **generación de energías** que esté en **proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad**, promoverá y respaldará la formulación de planes de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados. Esta política pública deberá contener como mínimo los incentivos, los mecanismos de protección, los instrumentos de reconversión y las fuentes de financiación del gobierno para cumplir con la protección laboral de los trabajadores.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

La **Reforma Laboral** incorpora medidas específicas para garantizar la **protección del empleo y la estabilidad laboral** durante procesos de **descarbonización y transición energética**. Las empresas que implementen transformaciones productivas asociadas a la **reducción de emisiones** deberán prever mecanismos de **adaptación laboral**, como la reubicación de trabajadores, la recalificación profesional, y la participación sindical en la gestión del cambio. Esta obligación genera un nuevo componente de planificación estratégica, pues **impide la desvinculación masiva o automática por cierre de actividades contaminantes sin antes implementar medidas de mitigación laboral**. El incumplimiento puede derivar en sanciones administrativas y conflictos colectivos, por lo que las empresas deberán integrar desde ahora el enfoque laboral en sus estrategias **ESG (ambiental, social y de gobernanza)** y en los planes de sostenibilidad empresarial.

16. Puestos de trabajo en atención a emergencias, reforestación y forestación

Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias, **reforestación y forestación** deben contar con un mínimo del **50%** de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región: **Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera (NARP)**, personas sujetas de especial protección, **víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC)** o las figuras que los reemplacen.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

Esta norma exige que las empresas fortalezcan sus procesos de contratación con **enfoque territorial e inclusivo**, adaptando sus estrategias de empleo, formación y relacionamiento comunitario para cumplir con los nuevos requisitos y garantizar la licencia social para operar.

17. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas

Dentro de los **12 meses** siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los **Ministerios de Trabajo e Interior** propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las **comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom (Gitanos)**, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la **Ley 21 de 1991** y en respeto al **convenio 169** de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.

Impacto en industria de petróleo, gas y energía:

La disposición que ordena la construcción de un instrumento normativo para garantizar el trabajo decente y digno de comunidades étnicas impacta al sector de hidrocarburos al requerir ajustes en sus prácticas laborales en territorios con presencia **indígena, afrodescendiente, raizal, palenquera o Rrom (Gitanos)**. Esto implicará mayor articulación con autoridades tradicionales, adecuación de esquemas de contratación con enfoque intercultural y fortalecimiento de las estrategias de relacionamiento y sostenibilidad, en cumplimiento del **Convenio 169 de la OIT y la Ley 21 de 1991**.

Comentarios al proyecto de Resolución del Ministerio del Trabajo sobre retención y pago de cuota sindical por beneficio convencional en la industria del petróleo

En el marco del **artículo 8 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA)**, CAMPETROL ejerce su derecho de participación en procesos de expedición normativa y presenta observaciones sobre el proyecto de resolución del **Ministerio del Trabajo**, por la cual se dictan disposiciones para hacer efectiva la retención y pago de la **cuota sindical** por beneficio convencional en la industria del petróleo, con el propósito de promover la sostenibilidad de las compañías cuya actividad empresarial consiste en el suministro de bienes y prestación de servicios a la industria del petróleo, gas y energía.

1. Comentarios generales

1.1. Vulneración del principio de libertad de asociación:

La propuesta contenida en el proyecto de resolución establece la obligación para los contratistas de la industria del petróleo de descontar del salario de todos los trabajadores beneficiarios de un convenio colectivo o laudo arbitral, una suma equivalente a la cuota ordinaria de afiliación sindical, sin que medie distinción respecto de su afiliación o consentimiento.

Aunque el **artículo 68 de la Ley 50 de 1990** reconoce la posibilidad de establecer cuotas por beneficios convencionales, la **Corte Constitucional** ha establecido límites a dicha figura. En especial, mediante las **Sentencias C-567 de 2000 y C-063 de 2008**, el alto tribunal declaró inexecutable normas que imponían contribuciones obligatorias a trabajadores no afiliados, por desconocer el **artículo 39 de la Constitución Política**, en su dimensión negativa, que protege el derecho a no afiliarse ni contribuir forzosamente a una organización sindical.

En este contexto, cualquier mecanismo que implique el traslado de recursos a organizaciones sindicales

sin consentimiento previo, expreso e informado del trabajador no afiliado resulta incompatible con el derecho fundamental a la libertad de asociación y con el principio de autonomía individual.

1.2. Tratamiento de datos personales sin habilitación legal ni consentimiento:

La propuesta contenida en el proyecto de resolución establece la obligación de reportar a las organizaciones sindicales un listado de trabajadores beneficiarios, incluyendo información personal como **nombre, salario, cargo y beneficios aplicables**. Esta información constituye un dato personal sensible y su tratamiento sin autorización expresa del titular vulnera la **Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y el principio de finalidad** establecido en el régimen general de protección de datos personales.

La **Corte Constitucional** en **Sentencias T-729 de 2002 y T-414 de 2014** ha señalado que la información laboral relacionada con ingresos y afiliación sindical constituye un dato personal sensible y solo puede ser tratada con autorización del titular o bajo habilitación legal expresa.

La divulgación o circulación de información personal relativa a trabajadores, **sin autorización previa, expresa e informada de su titular o sin una habilitación legal expresa**, puede constituir una afectación directa al derecho a la intimidad personal consagrado en el **artículo 15 de la Constitución Política y al derecho a la libertad de asociación sindical** establecido en el **artículo 39 ibidem**, en la medida en que dicha información podría revelar, directa o indirectamente, la pertenencia o no pertenencia a una organización sindical, considerada como un dato sensible conforme al **artículo 5 de la Ley 1581 de 2012**.

1.3. Impacto operativo y riesgos jurídicos asociados:

La propuesta contenida en el proyecto de resolución impone cargas significativas a los contratistas de la industria del petróleo (identificación periódica de beneficiarios, implementación de sistemas de retención automática, gestión de bases de datos actualizadas, reportes periódicos, entre otros). Estas exigencias pueden derivar en retenciones indebidas de salario, prohibidas por el **artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo** y comprometer el principio de intangibilidad del salario consagrado en el **artículo 53 de la Constitución Política**.

La **Sentencia C-521 de 2009 de la Corte Constitucional** reafirmó que el salario constituye un derecho de carácter fundamental, en la medida en que está directamente vinculado a la garantía del mínimo vital y la dignidad del trabajador. En esa decisión, la Corte reiteró que cualquier deducción o afectación del salario sólo resulta admisible cuando: **i) existe una autorización legal expresa; ii) media una orden judicial o iii) se**

cuenta con el consentimiento libre, previo, expreso e informado del trabajador.

En armonía con lo anterior, el **artículo 59, numeral 1, literal d) del Código Sustantivo del Trabajo** prohíbe expresamente al empleador efectuar descuentos, retenciones o compensaciones sobre el salario sin consentimiento del trabajador, salvo cuando haya habilitación legal o judicial.

Así mismo, el **artículo 53 de la Constitución Política** consagra como principio orientador del derecho laboral la intangibilidad del salario, entendida como la prohibición de disminuirlo o afectarlo arbitrariamente, criterio reiterado por la **Corte Constitucional** en sentencias como **T-1143 de 2008, T-962 de 2010 y T-218 de 2012**, en las que se ha protegido al trabajador frente a descuentos no consentidos.

Es importante resaltar que la afectación indebida del salario, sin sustento legal o sin autorización válida del trabajador, puede dar lugar a acciones laborales por indebido descuento, acciones de tutela por vulneración de derechos fundamentales como el mínimo vital e incluso a sanciones administrativas por parte del **Ministerio del Trabajo**.

1.4. Posibles conflictos colectivos y controversias individuales:

La implementación de mecanismos de retención automática de aportes a favor de organizaciones sindicales, sin distinción respecto de la afiliación efectiva del trabajador ni exigencia de consentimiento previo, expreso e informado, comporta un riesgo significativo de conflictividad en el ámbito de las relaciones laborales, tanto individual como colectivamente considerado.

Desde el punto de vista individual, esta medida puede vulnerar el principio de libertad sindical negativa, reconocido en el **artículo 39 de la Constitución Política** y desarrollado por la jurisprudencia de la **Corte Constitucional (Sentencias C-063 de 2008, C-567 de 2000, entre otras)**, conforme al cual ningún trabajador puede ser obligado a afiliarse o contribuir económicamente a una organización sindical sin su consentimiento. En consecuencia, la deducción no autorizada de aportes podría dar lugar a acciones de tutela, demandas ordinarias laborales por descuentos indebidos y reclamaciones administrativas ante el **Ministerio del Trabajo**.

Desde una perspectiva colectiva, la propuesta contenida en el proyecto de resolución no contempla mecanismos de asignación ni reglas de distribución de los recursos retenidos en escenarios donde existan múltiples organizaciones sindicales que hayan suscrito convenciones colectivas. Esta omisión genera un vacío normativo que puede derivar en conflictos entre los sindicatos por el control y apropiación de los fondos

recaudados, afectando la armonía laboral y generando inseguridad jurídica para los contratistas responsables del recaudo.

La **doctrina laboral nacional**, en concordancia con los estándares de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, ha señalado que en contextos de pluralismo sindical y baja densidad de afiliación, la adopción de sistemas de financiación obligatoria sin consenso entre las partes puede exacerbar la fragmentación sindical, generar disputas por representatividad y debilitar la legitimidad de las organizaciones frente a los trabajadores.

En este sentido, la **Corte Constitucional** ha advertido que la libertad sindical y la negociación colectiva deben interpretarse a la luz de los principios de representatividad y democracia sindical, evitando que los mecanismos legales terminen por favorecer prácticas inequitativas o por imponer cargas a quienes no han consentido en participar de un esquema asociativo determinado (**C-063 de 2008 y C-797 de 2000**).

Así las cosas, cualquier obligación de retención y giro de aportes sindicales debe estar condicionada a la afiliación efectiva del trabajador o, en su defecto, al consentimiento previo, expreso y documentado, y que en caso de coexistencia de varias organizaciones sindicales, el Ministerio debe establecer reglas claras, objetivas y verificables para la distribución proporcional y transparente de los recursos recaudados, en armonía con los principios de pluralismo, legalidad y libertad sindical.

Adicionalmente, la propuesta contenida en el proyecto de resolución no contempla mecanismos de resolución de conflictos o controversias frente a situaciones de multifiliación sindical, fenómeno reconocido por la jurisprudencia laboral colombiana (**Corte Suprema de Justicia, SL1404-2021**). En ese sentido, en ausencia de una regla de prioridad o definición normativa clara, pueden surgir conflictos sobre la legitimidad para recibir las cuotas sindicales, generando riesgo de litigiosidad y afectación al principio de seguridad jurídica previsto en el **artículo 230 de la Constitución Política**.

Por otra parte, el mecanismo de retención y pago de la cuota sindical podría incentivar la creación de múltiples sindicatos sin una base representativa real. Esta tendencia ha sido advertida por la **OIT** como una distorsión del principio de representatividad, especialmente cuando se vincula a incentivos económicos, como los derivados de la captación obligatoria de aportes.

1.5. Potencial uso instrumental del derecho de asociación sindical:

La ausencia de controles sobre el número, alcance y legitimidad de las organizaciones sindicales receptoras de recursos podría facilitar prácticas de captación masiva

de aportes sin que exista una contraprestación real en términos de representación, defensa o negociación colectiva.

En efecto, el **artículo 39 de la Constitución Política** consagra el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos con el fin de promover sus intereses laborales, económicos y sociales, mientras que el **artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo** define la finalidad de los sindicatos como la representación permanente de los intereses comunes de los afiliados.

La **Corte Constitucional** ha advertido que el derecho de asociación sindical no puede instrumentalizarse como mecanismo de financiación forzosa, en detrimento del principio de voluntariedad que le es inherente. Igualmente, ha precisado que los sindicatos deben cumplir una función activa en la defensa de los derechos de sus afiliados y no operar como entes recaudadores sin control, lo cual desvirtúa su esencia y puede generar abusos contrarios al interés colectivo que justifica su protección constitucional.

En consecuencia, permitir que sindicatos perciban aportes obligatorios de trabajadores no afiliados, sin criterios de representatividad ni obligaciones correlativas de actuación, va en contravía del derecho de asociación y de su función como mecanismo de defensa colectiva y democrática dentro del sistema laboral colombiano.

1.6. Vacíos de aplicabilidad en modalidades laborales atípicas:

La propuesta contenida en el proyecto de resolución no contempla cómo se aplicará el mecanismo de retención de cuota sindical en esquemas de vinculación laboral no

continua, tales como el trabajo intermitente, por días o por llamado, modalidades que son frecuentes en el sector petrolero y sus contratistas. En estos casos, la falta de una prestación regular y sostenida de servicios dificulta la aplicación estable de beneficios convencionales, así como la determinación del momento, base y periodicidad del descuento. Esta omisión genera incertidumbre jurídica para empleadores y trabajadores y podría dar lugar a conflictos sobre la legalidad de retenciones irregulares, en contravía del principio de certeza en las obligaciones laborales (**artículos 53 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo**).

1.7. Vulneración del principio de igualdad y prohibición de discriminación arbitraria:

La aplicación exclusiva de la propuesta contenida en el proyecto de resolución a las empresas y trabajadores vinculados a la industria del petróleo, sin que se exponga una justificación objetiva, razonable y proporcional que sustente dicha diferenciación frente a otros sectores económicos o cadenas productivas, resulta contraria al **principio de igualdad ante la ley**, consagrado en el **artículo 13 de la Constitución Política**.

La **Corte Constitucional**, en reiterada jurisprudencia (**v.gr. Sentencias C-022 de 1996, C-093 de 2001, C-530 de 2003**), ha establecido que el principio de igualdad implica el deber de tratar igual a quienes se encuentran en situaciones semejantes y sólo se permite una diferencia de trato si esta obedece a un fin constitucionalmente legítimo, es adecuada para alcanzarlo y respeta el principio de proporcionalidad.

En este caso, la propuesta de resolución no presenta argumentos técnico-jurídicos que justifiquen por qué un mecanismo de retención de cuotas sindicales por

Ya disponible

Informe
CAMPETROL
Taladros & Producción
Julio
2025

Léalo ahora en campetrol.org haciendo

CLIC AQUÍ

o escaneando el código QR

CAMPETROL
Cámara Colombiana de Bienes y Servicios de
Petróleo, Gas y Energía

extensión de beneficios convencionales debe ser obligatorio únicamente para la industria del petróleo, excluyendo otros sectores que también se rigen por esquemas de contratación por terceros, y donde podrían existir condiciones similares.

Esta diferenciación arbitraria genera un tratamiento desigual para empresas y trabajadores del sector petrolero, no sustentado en criterios legales, técnicos ni constitucionales. Por tanto, la medida puede ser calificada como una discriminación normativa indirecta, proscrita por el **artículo 13** superior y susceptible de control de constitucionalidad o nulidad por parte de la jurisdicción contencioso-administrativa.

1.8. Vulneración del principio de igualdad y prohibición de discriminación arbitraria:

El proyecto de resolución carece de motivación técnica y jurídica suficiente que respalde la necesidad, pertinencia y proporcionalidad de la medida regulatoria adoptada. No se allega ni cita ningún estudio económico, social o jurídico que permita sustentar la decisión de establecer un mecanismo obligatorio de retención de cuotas sindicales por beneficio convencional, ni se evalúan sus impactos operativos, financieros ni jurídicos sobre los distintos actores involucrados.

Según la jurisprudencia del **Consejo de Estado**, en cumplimiento del principio de legalidad y del deber de motivación de los actos administrativos de carácter general, la administración está obligada a expresar de manera clara y razonada las razones fácticas y normativas que justifican la expedición del acto, especialmente cuando este afecta derechos fundamentales o impone nuevas obligaciones a particulares.

La falta de estudios previos o análisis de impacto regulatorio puede llevar a su anulación por falta de motivación suficiente, de conformidad con lo establecido en el **artículo 137 del CPACA**.

2. Comentarios específicos por artículo

2.1. Artículo 1

“ARTICULO 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto hacer efectiva la retención y pago de la cuota sindical por beneficio convencional en la industria del petróleo”.

Este artículo parte del supuesto normativo según el cual si los trabajadores de contratistas en la industria del petróleo reciben salarios o prestaciones iguales o derivados de una convención colectiva suscrita por la empresa contratante, se genera la obligación de retener y transferir una cuota sindical a la organización firmante del convenio.

Sobre este supuesto tenemos los siguientes comentarios:

- a. Este artículo adolece de una imprecisión sustantiva en la delimitación del ámbito material de aplicación, al no identificar de forma expresa y taxativa cuáles actividades, procesos o subsectores específicos de la industria del petróleo se encuentran cobijados por el mecanismo de retención y traslado de la cuota sindical por beneficio convencional.

Esta omisión vulnera el principio de legalidad del acto administrativo, consagrado en los **artículos 6, 121 y 123 de la Constitución Política**, que exigen que las autoridades públicas actúen con estricta sujeción a la ley y dentro del marco de sus competencias. Asimismo, desconoce el deber de precisión normativa en actos de carácter general, según lo ha reiterado el **Consejo de Estado** en jurisprudencia contencioso-administrativa (v.gr. **Sentencia del 11 de marzo de 2010, Exp. 11001-03-26-000-2007-00096-00, C.P. Enrique Gil Botero**).

La falta de determinación sobre qué actividades están incluidas impide a los destinatarios del acto identificar con claridad el alcance de sus obligaciones, lo que puede derivar en inseguridad jurídica, subjetividad en su interpretación y eventuales excesos en la actuación administrativa, en contravención del **artículo 29 de la de la Constitución Política** y del principio de tipicidad normativa en el derecho administrativo sancionador.

- b. La extensión de los efectos del artículo 68 de la Ley 50 de 1990 a supuestos no expresamente contemplados por la norma, como aquellos en los que los beneficios percibidos por los trabajadores no se derivan de una convención colectiva suscrita por su empleador, sino de lineamientos operativos, políticas empresariales o decisiones unilaterales, configura una interpretación extensiva que se encuentra prohibida en el marco del principio de legalidad en materia de descuentos salariales.

De acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política, los derechos laborales son de interpretación restrictiva cuando se trate de limitar garantías fundamentales como el derecho al salario.

En ese sentido, ampliar por vía reglamentaria el ámbito de aplicación de una norma que permite descuentos obligatorios sobre el salario sin una base convencional directa, vulnera el principio de legalidad y contraviene el carácter restrictivo con que deben interpretarse las excepciones al principio de intangibilidad del salario.

Recomendación:

Se debe precisar que el ámbito de aplicación de la resolución se circunscribe exclusivamente a empresas signatarias de las convenciones colectivas, evitando extender efectos de naturaleza “sectorial” que carecen

de soporte legal y constitucional y podrían implicar extralimitación reglamentaria por parte del Ministerio del Trabajo.

2.2. Artículo 2

“ARTICULO 2. Descuento de cuota sindical por beneficio convencional en la industria del petróleo. Las personas naturales y jurídicas contratistas que realicen en favor de empresas contratantes actividades que se remuneren con salarios y prestaciones obtenidas mediante la negociación colectiva, deberán descontar del salario de los trabajadores beneficiarios de un convenio colectivo o laudo arbitral, independientemente de que estén o no afiliados al sindicato que sea parte en dicho instrumento, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al mismo y trasladar esos recursos a la agremiación sindical beneficiaria.

Parágrafo. La cuota sindical se pagará al sindicato que sea titular o suscriptor del acuerdo colectivo respectivo”.

Este artículo establece la obligación de descuento automático de la cuota sindical, con independencia de si el trabajador es o no afiliado al sindicato. Esta disposición adolece de vicios de legalidad y eventuales incompatibilidades de orden constitucional, en razón de los siguientes fundamentos:

- a. Supone una negociación colectiva por industria que no está reconocida en la legislación laboral colombiana. De conformidad con los **artículos 353 y 356 del Código Sustantivo del Trabajo**, la negociación colectiva es de nivel empresa. Por tanto, los instrumentos convencionales solo tienen efectos entre las partes signatarias.

Ahora bien, de acuerdo con los **artículos 467 y 482 del Código Sustantivo del Trabajo** los efectos de una convención colectiva se circunscriben exclusivamente a los empleadores y trabajadores que intervienen en su suscripción, sin extenderse de forma automática a terceros no vinculados. En ese sentido, la propuesta de resolución podría desconocer dicha limitación al imponer aportes obligatorios a trabajadores no afiliados o ajenos a la convención.

Cabe destacar que la **Corte Constitucional**, mediante las **Sentencias C-567 de 2000 y C-063 de 2008**, declaró inexecutable disposiciones que establecían aportes obligatorios a favor de sindicatos para trabajadores no afiliados, por considerar que vulneraban la libertad de asociación consagrada en el **artículo 39 de la Constitución Política**, salvo en hipótesis excepcionales expresamente permitidas,

por ejemplo, cuando el sindicato ostenta la calidad de mayoritario.

- b. Se desconocen los límites legales establecidos para el ámbito de acción de las organizaciones sindicales, en particular de los sindicatos de empresa, cuyo radio de actuación se restringe a los trabajadores vinculados directamente con la empresa donde se constituyen. De conformidad con el **artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo**, los sindicatos se clasifican, entre otros, en sindicatos de empresa, de industria y de gremio, y su capacidad de representación se limita al tipo de sindicato constituido.

En efecto, un sindicato de empresa no está legalmente facultado para extender su representación, ni exigir el pago de cuotas, a trabajadores vinculados a otras empresas, incluso si estas prestan servicios a la empresa principal o comparten condiciones contractuales similares. Obligar a trabajadores de empresas contratistas a realizar aportes a sindicatos de empresa del contratante constituye una extralimitación del alcance subjetivo de la convención colectiva y vulnera el principio de legalidad en la representación sindical.

Esta situación compromete la validez jurídica de la retención que se pretende imponer, pues se estarían canalizando aportes a organizaciones que no tienen competencia legal sobre esos trabajadores, en contravía de los **artículos 353, 356 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo**, que delimitan con claridad el ámbito de aplicación de las convenciones colectivas y los sujetos legitimados para intervenir en la negociación colectiva.

- c. La imposición reglamentaria de una obligación de efectuar descuentos salariales por concepto de cuotas sindicales a favor de una organización sindical, en beneficio de trabajadores no afiliados ni representados por dicha organización, constituye una transgresión al **principio de libertad y voluntariedad en la negociación colectiva**, reconocido en el **artículo 39 de la Constitución Política**, el **Convenio 98 de la OIT** y en el **artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo**.

La negociación colectiva es un mecanismo bilateral cuyo alcance subjetivo y material debe ser definido exclusivamente por las partes signatarias. Obligar a terceros ajenos a esa negociación a contribuir con recursos en favor de una de las partes constituye una afectación ilegítima a la autonomía negocial.

- d. El imponer una cuota sindical con base en el mero disfrute de beneficios salariales o prestacionales desconoce la naturaleza integral de la convención colectiva, que también regula condiciones normativas, organizativas, sindicales y procedimentales.



En efecto, el **Consejo de Estado** ha reconocido que no todo beneficio laboral se puede presumir como convencional (v.gr. **Sentencia del 21 de julio de 2016, Rad. 05001-23-31-000-2007-01187-01**) y la **Corte Constitucional** ha reiterado que las normas que limitan derechos fundamentales deben ser interpretadas de manera restrictiva.

Imponer una obligación contributiva por la sola percepción de una parte del instrumento convencional vulnera el principio de correspondencia y equilibrio comercial, además de afectar el principio de legalidad tributaria y contributiva en el ámbito laboral.

- e. La presunción normativa de que todo beneficio laboral recibido por un trabajador contratista se deriva de una convención colectiva suscrita por el contratante carece de sustento legal y desconoce la posibilidad lícita de pactar condiciones extralegales entre empleador y trabajador, al margen de cualquier instrumento convencional.

El **artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo** permite a las partes acordar condiciones más favorables que las legales o convencionales. Por tanto, resulta jurídicamente inviable derivar automáticamente efectos convencionales o cargas sindicales de beneficios cuya fuente puede ser contractual, reglamentaria, jurisprudencial o unilateral del empleador.

- f. El mecanismo propuesto de retención y pago de cuota sindical vulnera el derecho fundamental a la libertad de empresa, garantizado por el **artículo 333 de la Constitución Política**, al imponer a los empleadores reglas salariales y contributivas no derivadas de su autonomía contractual, ni de instrumentos que hayan suscrito voluntariamente.

Al obligar a empresas no signatarias de una convención colectiva a aplicar efectos económicos y obligaciones sindicales que no negociaron ni reconocieron, se altera el principio de libertad contractual en materia laboral y se desconocen los límites del principio de relatividad de los contratos (**artículo 1602 del Código Civil**), conforme al cual los acuerdos sólo obligan a quienes los suscriben.

Este tipo de cargas reglamentarias también puede configurar un exceso en el poder reglamentario del **Ministerio del Trabajo**, por cuanto amplía, sin base legal expresa, los efectos de instrumentos bilaterales a sujetos no vinculados.

- g. Conforme al **artículo 59, numeral 1, literal d) del Código Sustantivo del Trabajo**, se prohíbe a los empleadores efectuar descuentos, retenciones o compensaciones sobre el salario sin autorización del trabajador, salvo en los casos expresamente permitidos por la ley o por orden judicial. Esta

disposición se encuentra en armonía con el principio de intangibilidad del salario, reconocido por la jurisprudencia constitucional como una garantía derivada del derecho al mínimo vital.

Por tanto, la exigencia de consentimiento individual y documentado por parte del trabajador no solo constituye una salvaguarda frente a posibles reclamaciones por descuentos no autorizados, sino que asegura el respeto de los derechos fundamentales en materia laboral y patrimonial.

Recomendación:

Suprimir el **artículo 2** del proyecto de resolución en su forma actual, por ser contrario a los principios de libertad de asociación, voluntariedad de la negociación colectiva, intangibilidad del salario y legalidad en los descuentos laborales, consagrados en la **Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y en los Convenios de la OIT**.

2.3. Artículo 3

"ARTICULO 3. Listados. Con el fin de dar cumplimiento a esta obligación, las empresas contratantes de la industria del petróleo tienen la obligación de elaborar un listado de los contratistas que realicen labores remuneradas con salarios y prestaciones convencionales y que tengan a su disposición personal empleado. Este listado deberá ser remitido a las organizaciones sindicales de la industria del petróleo dentro de los 10 días hábiles siguientes a la entrada en vigencia de la presente resolución, la cual deberá actualizarse cada dos meses y enviarse, por el medio más expedito, a las organizaciones sindicales.

Igualmente, las empresas contratistas deberán remitir a las organizaciones sindicales que sean parte en los convenios colectivos o laudos aplicables en la empresa, en el mismo término, un listado completo de los trabajadores que tienen a su disposición, especificando su nombre, salario, cargo, si se beneficia o no de un convenio colectivo o laudo. En el mismo listado, deberá especificarse de cuál de los convenios colectivos existentes se beneficia y el valor de la cuota sindical retenida y, en caso de que no sea beneficiario de algún convenio colectivo, deberá indicarse cuál es la causal de exclusión.

Parágrafo 1. El listado del contratista deberá ser actualizado con la misma frecuencia o periodicidad de pago de la nómina y remitido a las organizaciones sindicales de la industria del petróleo a más tardar

en los cinco días siguientes a la fecha máxima legal o convencional de pago de la nómina.

Parágrafo 2. Las organizaciones sindicales de la industria del petróleo tendrán el derecho a solicitar la información que estimen pertinente y pedir las aclaraciones y complementaciones que sean necesarias para el recaudo de las cuotas sindicales”.

La disposición propuesta podría generar riesgos de ilegalidad y eventuales vulneraciones de derechos fundamentales, con base en los siguientes fundamentos:

- a. Los datos exigidos por el proyecto de resolución constituyen datos personales sensibles, en los términos de los **artículos 3 literal c) y 5 de la Ley 1581 de 2012**. De acuerdo con esta ley y su **Decreto Reglamentario 1377 de 2013**, el tratamiento de datos sensibles exige una autorización previa, expresa e informada del titular, salvo que exista una habilitación legal específica que lo exima.
- b. No se identifica norma legal habilitante que faculte a los empleadores a compartir con terceros —en este caso, organizaciones sindicales— información personal protegida, fuera de los supuestos autorizados por el titular o por orden judicial. La exigencia reglamentaria contenida en el **artículo 3**, al no tener soporte normativo de rango legal, podría desconocer el principio de legalidad en el tratamiento de datos personales consagrado en el **artículo 15 de la Constitución** y en el **artículo 4 de la Ley 1581 de 2012**.
- c. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el régimen de protección de datos personales puede dar lugar a investigaciones y sanciones por parte de la **Superintendencia de Industria y Comercio**, conforme a lo previsto en el **artículo 23 de la Ley 1581** y sus decretos reglamentarios.
- d. La entrega de información sobre la condición de beneficiario de una convención o la no afiliación a determinada organización, podría implicar una afectación indirecta a la libertad sindical negativa, reconocida en el **artículo 39 de la Constitución Política**, al exponer públicamente la decisión del trabajador de no pertenecer a una organización sindical. La **Corte Constitucional** ha reconocido que tanto la afiliación como la no afiliación hacen parte del ámbito protegido por el derecho de asociación (**v.gr. Sentencias T-256 de 2015 y C-063 de 2008**).

Recomendación:

Suprimir el **artículo 3** del proyecto de resolución por ser incompatible con el marco constitucional y legal vigente en materia de protección de datos personales y derechos

fundamentales, en particular:

- **Derecho a la intimidad y a la autodeterminación informativa**, al ordenar el tratamiento y divulgación de datos personales sensibles sin contar con una autorización previa, expresa e informada del titular, ni con habilitación legal expresa que lo permita.
- **Derecho a la libertad sindical negativa**, al permitir la circulación de información que revela la afiliación o no afiliación a sindicatos, sin garantía de reserva ni consentimiento del trabajador.
- **Principio de legalidad del acto administrativo**, al imponer una carga para los empleadores (entrega de información a sindicatos) sin que exista una norma legal de rango superior que lo autorice, excediendo así la potestad reglamentaria del **Ministerio del Trabajo**, exponiéndolos a sanciones administrativas por parte de la **Superintendencia de Industria y Comercio**, en caso de tratamiento indebido de datos personales sensibles.

2.4. Artículo 4

“ARTICULO 4. Remisión a normas aplicables a la industria del petróleo. Para efectos de lo que debe entenderse como labores propias o esenciales de la industria del petróleo o labores que se remuneran con salarios y prestaciones convencionales, deberá tenerse en cuenta lo previsto en el artículo 1º del Decreto 2719 de 1993, modificado por el artículo 1º del Decreto 3164 de 2003, así como lo consagrado en los convenios colectivos de trabajo, laudos arbitrales o actas extraconvencionales”.

El contenido del artículo se ajusta en términos generales a lo previsto en los **Decretos 2719 de 1993 y 3164 de 2003**, que regulan aspectos procedimentales y de control en materia laboral. No obstante, su aplicación efectiva queda supeditada a que las disposiciones contenidas en los artículos precedentes sean armonizadas con el marco legal y constitucional vigente, en especial con:

- a. Los **principios de intimidad personal, libertad de asociación** (incluida su dimensión negativa) y **la prevalencia del principio de favorabilidad en materia laboral**.
- b. Las normas del **Código Sustantivo del Trabajo** que delimitan los efectos jurídicos de las convenciones colectivas exclusivamente respecto de las partes signatarias, sin que se extiendan automáticamente a terceros no vinculados.
- c. El régimen legal de protección de datos personales, establecido en la **Ley 1581 de 2012** y en el **Decreto Reglamentario 1377 de 2013**, que impone condiciones estrictas para el tratamiento de datos

sensibles, como los relacionados con salario, afiliación sindical o beneficios convencionales y exige como regla general la existencia de una autorización previa, expresa e informada del titular o una habilitación legal de rango superior.

Recomendación:

En consecuencia, la eficacia jurídica de este artículo como cláusula de remisión normativa se encuentra supeditada a la corrección de las eventuales inconstitucionalidades e ilegalidades advertidas en los artículos precedentes.

De no efectuarse dichos ajustes, la remisión normativa prevista en este artículo podría verse afectada por vicios de legalidad e incluso eventuales declaratorias de inconstitucionalidad, generando inseguridad jurídica en su implementación.

3. Conclusión

El análisis integral del proyecto de resolución evidencia que su contenido, en los términos propuestos, presenta incompatibilidades sustantivas con el orden constitucional, legal y convencional colombiano, que comprometen gravemente su validez jurídica, su legitimidad material y su viabilidad operativa.

Adicionalmente, se incurre en un exceso de potestad reglamentaria del Ejecutivo, al crear obligaciones sustanciales que afectan derechos individuales y colectivos sin contar con respaldo legal expreso.

En consecuencia, se recomienda no expedir la resolución en los términos actualmente planteados. De insistirse en una regulación sobre la materia, esta deberá estar precedida por un proceso de concertación con los actores involucrados, contar con sustento legal y técnico suficiente, respetar los principios constitucionales del derecho laboral y garantizar condiciones mínimas de seguridad jurídica, legalidad y protección de derechos fundamentales.



VIII Cumbre del Petróleo, Gas y Energía

Colombia con Energía

Seguridad, Competitividad
y Desarrollo

Save the Date

19 al 21 de NOV 2025

📍 Centro de Convenciones Cartagena de Indias

ORGANIZAN:



OPERADOR
LOGÍSTICO:



Monitoreo de Relacionamiento

Inicio de una nueva Legislatura 2025 - 2026

El pasado 20 de julio de 2025, se llevó a cabo el inicio de la cuarta y última legislatura (2025-2026) del actual Congreso, se eligieron nuevas mesas directivas tanto en Senado como en Cámara.

Mesas directivas:

• Senado:

- Presidente: Lidio García.
- Primera Vicepresidencia: Ana Paola Agudelo.
- Segunda Vicepresidencia: Ana María Castañeda

• Cámara de Representantes:

- Presidente: Julián López
- Primera Vicepresidencia: Juan Sebastián Gómez
- Segunda Vicepresidencia: Daniel Carvalho

Discurso del presidente Gustavo Petro:

El presidente reiteró su narrativa de ruptura con el pasado y criticó los modelos económicos rentistas (carbón, petróleo, banca privada). No mencionó reelección ni una nueva constituyente.

Puntos clave:

• Economía:

- Inflación reducida del 13.8% al 4.8%
- Crecimiento del 2.7%
- Aumento del consumo por alza del salario mínimo

• Reforma agraria y agro:

- 601.000 hectáreas gestionadas
- Récord en exportaciones agropecuarias (USD 11.478 millones)

• Industria y crédito:

- Propuesta de banco público para MIPYMES
- Crítica a la política del Banco de la República
- Ley de inversión forzosa para banca privada

• Salud:

- Sistema preventivo alcanzando 1/3 del país
- Reducción del 40% en muertes por desnutrición infantil

• Propuestas legislativas:

- Ley de Justicia Restaurativa (para actores armados)
- Ley de Protección de Datos Personales y Genéticos

• Política exterior:

- Suspensión de exportaciones de carbón a Israel por razones humanitarias
- Relación con el atentado al senador Uribe Turbay y grupos armados

Fuente: *Brief Colombia.*



Segundo Foro

Offshore

Caribe: energía y progreso

Territorio y logística en conexión para un Caribe sostenible

Miércoles
03
septiembre
2025
2:00 p.m.
6:00 p.m.

Jueves
04
septiembre
2025
8:00 a.m.
12:00 m.

Evento de Networking
Miércoles 03 de septiembre
6:00 p.m. - 8:00 p.m.

Hotel Hilton
Santa Marta
Carrera 2 # 114-78
Pozos Colorados

Patrocina:



Apoya:



Organizan:



Nuevo Proyecto de Ley presentado por iniciativa gubernamental para la prohibición del fracking en Colombia

El nuevo proyecto de ley para prohibir el fracking fue radicado el **22 de julio de 2025** y retoma el texto de los **Proyectos de Ley (PL) 150 de 2024 y 114S de 2022**, con el fin de prohibir la exploración y producción de hidrocarburos en **yacimientos no convencionales (YNC)**, y particularmente, el uso del **Fracturamiento Hidráulico Multietapa en Secciones Horizontales**, más conocido como fracking. Esta prohibición está motivada por razones de **protección ambiental, salud pública, prevención de conflictos socioambientales y cumplimiento del Acuerdo de París**.

El nuevo proyecto amplía el alcance de la prohibición al incluir otros tipos de **YNC** como:

- Gas asociado a mantos de carbón
- Arenas apretadas
- Carbonatos apretados

Además, restringe el uso del fracking incluso en la explotación de rocas convencionales, aunque no prohíbe su explotación per se.

A continuación, se presentan los principales cambios del **Proyecto de Ley 2025** frente a los **Proyectos de Ley presentados en el 2024 y 2022**:

Elemento	PL 114S (2022-23)	PL 150 (2024-25)	Proyecto julio 2025
Objeto del proyecto	Prohibición de fracking y YNC (lutitas, arenas bituminosas, hidratos de metano). Excluye gas en mantos de carbón.	Prohíbe fracking y explotación en cinco tipos de YNC (incluye gas en mantos de carbón y carbonatos apretados).	Reitera PL 150 con énfasis ambiental: ecosistemas, agua, biodiversidad.
Tipos de YNC cubiertos	Lutitas, arenas bituminosas, hidratos de metano. Excluye gas de mantos de carbón.	Cinco tipos: lutitas, arenas bituminosas, hidratos de metano, gas del carbón, carbonatos apretados.	Idéntico a PL 150.
Impacto sobre contratos vigentes	Prohíbe nuevos contratos y licencias. Sin detalles de transición.	Elimina CEPI. Prevé transición a YNC convencionales.	Continuidad de prohibición. Mecanismo de transición aún no debatido.
Estado legislativo	Aprobado en Senado (2023). Archivado por falta de debate en Cámara.	Radicado con mensaje de urgencia (febrero 2025). Sin debate. Riesgo de archivo.	Radicado oficialmente 22 julio 2025. Pendiente debate.
Respaldo político y social	80 congresistas y más de 174.000 firmas ciudadanas.	Apoyo de gobierno y movimientos sociales. Resistencia en Comisión	Impulso prioritario del Ejecutivo. Apoyo de más de 100 ONG.
Enfoque técnico / ambiental	Enfoque en agua y contaminación. Cobertura limitada.	Amplio: agua, clima, transición energética.	Recalca uso de agua, toxicidad, afectación a comunidades y ecosistemas.

Mensaje de Urgencia

- Se espera que el Gobierno envíe mensaje de urgencia, lo que reduciría el trámite legislativo de este nuevo proyecto de ley a dos debates (uno en cada cámara).
- Sin embargo, como se evidenció en 2024, el mensaje de urgencia no garantiza la aprobación si no hay agenda ni consenso.

El nuevo proyecto de ley para la prohibir el fracking representa un esfuerzo renovado del Gobierno para cumplir su promesa de prohibir el fracking en Colombia. Aunque tiene una base técnica y ambiental, su aprobación dependerá del respaldo político

El 37% de la agenda legislativa del Gobierno se convirtió en Ley

En su último informe, **Brief Colombia** hace un balance de las iniciativas del **Gobierno** aprobadas en el **Congreso de la República**, de las **100 iniciativas presentadas** solamente **37 pasaron a sanción presidencial** y **20 se encuentran en trámite positivo**. A continuación, presentamos las iniciativas de mayor prioridad que se convierten en ley:

- Prohibición Corridas de Toros: Ley 2381 de 2024.
- Reforma Pensional: Ley 2381 de 2024.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND): Ley 2294 de 2023.
- Reforma Tributaria: Ley 2277 de 2022.
- Paz Total: Ley 2272 de 2022.
- Reforma Laboral: Ley 2466 de 2025.
- Las iniciativas que fueron archivadas durante el trámite legislativo fueron:
- Reforma Política: Archivada por vencimiento de términos.
- Ley de Financiamiento: Archivado en primer debate en conjuntas.
- Presupuesto General de la Nación (PGN): Vencimiento de términos.
- Competencia Jurisdicción Agraria: Vencimiento de términos.
- Estatutaria de Educación: Archivado por vencimiento de términos.
- Reforma a la Salud: Archivado en primer debate en el Senado.
- Reforma Código Electoral: Inexequible en control previo.

Fuente: Brief Colombia.