

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

Circular 101 de 2025: Lineamientos clave para aplicar la Reforma Laboral en materia de jornada de trabajo

El 22 de septiembre de 2025 el Ministerio del Trabajo expidió la Circular Externa 101 de 2025, con el propósito de orientar a empleadores, trabajadores y entidades públicas en la implementación de las nuevas disposiciones sobre jornada laboral, derivadas de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral).

Este documento técnico establece criterios para el cumplimiento de normas relacionadas con:

- Jornada máxima legal.
- Trabajo doméstico.
- Remuneración a destajo.
- Registro y control de horas extras.
- Trabajo suplementario.
- Pago en días de descanso obligatorio.

La circular busca facilitar una transición ordenada hacia relaciones laborales más justas, alineadas con estándares internacionales de la OIT y principios constitucionales como la irrenunciabilidad de derechos, la favorabilidad y la no discriminación.

Además, incorpora referencias doctrinales y jurisprudenciales relevantes, y aclara que, aunque no modifica el Estatuto Tributario, sus disposiciones impactan directamente en la liquidación de nómina, aportes parafiscales y documentación soporte para deducciones tributarias.

En resumen, la Circular 101 se configura como una herramienta clave para garantizar condiciones laborales dignas, prevenir prácticas contrarias a la ley y asegurar el cumplimiento efectivo de la Reforma Laboral.

Ver: [Circular 101 de 2025](#)

Comentarios al proyecto de Decreto del Ministerio del Trabajo sobre contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos

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 al proyecto de decreto del Ministerio del Trabajo por el cual se subroga la sección 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, 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 del proyecto de decreto

1.1. Régimen actual de la contratación de mano de obra local en proyectos de hidrocarburos

La contratación de mano de obra local en proyectos de hidrocarburos se encuentra regulada actualmente en el Decreto 1668 de 2016, por el cual se adiciona una sección al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, cuyo propósito es promover la vinculación laboral de los habitantes de los municipios donde se desarrollan actividades de exploración y producción de hidrocarburos, mediante medidas especiales que priorizan la contratación de mano de obra local.

- **Contratación del 100% de la mano de obra no calificada local:** según el artículo 2.2.1.6.2.5 del Decreto 1072 de 2015 (adicionado por el Decreto 1668 de 2016), las empresas deben contratar la totalidad de la mano de obra no calificada entre residentes del municipio donde se ejecuta el proyecto. Solo cuando exista ausencia certificada de oferentes se permite la contratación en municipios colindantes o de niveles superiores.

- **Contratación de al menos el 30% de la mano de obra calificada local:** conforme al artículo 2.2.1.6.2.6 del Decreto 1072 de 2015 (adicionado por el Decreto 1668 de 2016), al menos el 30% de la mano de obra calificada contratada para prestar servicios en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos debe ser residente en el área de influencia del proyecto.
- **Priorización escalonada de contratación:** el artículo 2.2.1.6.2.4 del Decreto 1072 de 2015 (adicionado por el Decreto 1668 de 2016) establece que la cobertura de la obligación es progresiva: municipio de influencia del proyecto, municipios colindantes, departamento y resto del territorio nacional. Con este mecanismo se busca balancear la protección de los trabajadores locales con la necesidad de garantizar disponibilidad de personal.
- **Certificación de residencia:** el artículo 2.2.1.6.2.3 del Decreto 1072 de 2015 (adicionado por el Decreto 1668 de 2016) exige que la condición de residente local se acredite mediante certificación expedida por el alcalde municipal, de conformidad con el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012. Dichas normas facultan a los alcaldes para certificar la residencia de los habitantes de su municipio como requisito habilitante en los procesos de contratación laboral local.
- **Gestión obligatoria de vacantes a través del Servicio Público de Empleo (SPE):** conforme al artículo 2.2.1.6.2.7 del Decreto 1072 de 2015 (adicionado por el Decreto 1668 de 2016), todas las vacantes deben ser gestionadas y registradas en el SPE. Las empresas están obligadas a reportar las razones por las cuales no se contrató a un candidato remitido por el SPE, lo cual permite la trazabilidad y verificación de la prioridad en la contratación.
- **Enfoque restringido a actividades de exploración y explotación:** el artículo 2.2.1.6.2.1 del Decreto 1072 de 2015 (adicionado por el Decreto 1668 de 2016) limita expresamente la aplicación de la norma a las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos.

Este régimen responde a la necesidad de proteger la mano de obra local en los territorios productores, en aplicación de los principios de progresividad y subsidiariedad, de manera que la obligación de contratación se materializa primero en el municipio de influencia directa del proyecto y, en caso de insuficiencia de oferentes, puede ampliarse progresivamente a municipios colindantes, luego al departamento y finalmente al resto del territorio nacional. Este esquema busca equilibrar dos intereses constitucionales: de un lado, el derecho al trabajo y a la igualdad de oportunidades de los habitantes locales consagrado en los artículos 13 y 25 de la Constitución Política y, de otro, la libertad de empresa y la eficiencia

económica prevista en el artículo 333 de la Constitución Política, evitando imponer cargas imposibles de cumplir a los empleadores.

No obstante, el alcance de esta normatividad se limita a las fases iniciales de la cadena (exploración y producción), en las que históricamente se han concentrado las mayores tensiones sociales, las expectativas de las comunidades sobre oportunidades de empleo y los riesgos de conflictividad territorial. En ese sentido, el Decreto 1072 de 2015 (adicionado por el Decreto 1668 de 2016) reconoce que en dichas etapas resulta más razonable y proporcional exigir medidas de acción en favor de la población local, sin extender indiscriminadamente tales cargas a toda la cadena de valor.

La Corte Constitucional ha señalado que este tipo de medidas se enmarcan dentro de las denominadas acciones afirmativas, que son legítimas siempre que cumplan criterios de razonabilidad, temporalidad y proporcionalidad¹.

1.2. Cambios introducidos en el proyecto de decreto

El proyecto de decreto introduce cambios sustanciales al régimen de contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de hidrocarburos. Si bien busca fortalecer la vinculación laboral local en línea con el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023 (PND 2022–2026), genera preocupación por: (i) ampliar el ámbito de aplicación a actividades de almacenamiento, refinación y distribución; (ii) imponer cuotas obligatorias del 50% en cargos calificados, además del 100% en no calificados; (iii) incrementar las cargas administrativas en reportes y certificaciones y, (iv) extender la responsabilidad solidaria a todos los actores de la cadena (operadoras, contratistas y subcontratistas), con riesgo de sanciones por incumplimiento.

1.3. Cambios introducidos en el proyecto de decreto

El artículo 80 de la Ley 2294 de 2023 – Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022–2026² establece la obligación

¹La Corte Constitucional en la Sentencia C-371 de 2000 estableció que las acciones afirmativas (medidas de discriminación positiva) son constitucionales si buscan corregir desigualdades históricas que limitan derechos, siempre que sean temporales, no perpetúen privilegios y no generen nuevas formas de discriminación, es decir, que no se conviertan en discriminación inversa. El Decreto 1668 de 2016 respeta estos parámetros, al limitar su aplicación a las fases de exploración y producción de hidrocarburos, exigir la contratación del 100% de la mano de obra no calificada local y al menos el 30% de la mano de obra calificada, en municipios históricamente afectados por tensiones sociales y expectativas de acceso al empleo.

²ARTÍCULO 80. CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL. Todas las inversiones y programas proyectados a ejecutarse en las regiones deberán contratar como mínimo el 50% de mano de obra local, siempre y cuando exista la mano de obra con las capacidades que requiere la ejecución de las inversiones y programas”.

de contratar como mínimo un 50% de mano de obra local, condicionada a la existencia de trabajadores con las capacidades requeridas. Sin embargo, el proyecto de decreto excede dicho mandato legal al imponer cuotas rígidas y absolutas, sin prever mecanismos de verificación, gradualidad o excepciones razonables, lo que plantea los siguientes riesgos de inconstitucionalidad:

- **Exceso en la potestad reglamentaria (artículo 189 numeral 11 de la Constitución Política):** el Ejecutivo no puede ampliar por decreto lo que la ley no ha previsto expresamente. La inclusión de fases de refinación, almacenamiento y distribución no contempladas en el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023, podría configurar un exceso en el ejercicio de la potestad reglamentaria.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-702 de 1999, determinó que el Gobierno carece de competencia para crear nuevas obligaciones no contenidas en la ley, pues su función reglamentaria es de ejecución y no de innovación normativa.

- **Libertad de empresa y libre competencia (artículo 333 de la Constitución Política):** la imposición de cuotas rígidas en la contratación limita la autonomía empresarial en la gestión del talento humano y puede generar distorsiones en la libre competencia.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-228 de 2010, estableció que las intervenciones del Estado en la economía deben ser razonables y proporcionales, buscando equilibrio entre la búsqueda del bien común y el respeto por la libre iniciativa privada y la eficiencia económica. La sentencia reitera que cualquier medida estatal debe estar justificada por el interés general, sin llegar a afectar desproporcionadamente la actividad económica privada y manteniendo la competitividad y la eficiencia del mercado.

- **Igualdad y mérito (artículos 13 y 125 de la Constitución Política):** la regla de dar prioridad a la residencia sobre la idoneidad y el mérito en la contratación de personal puede implicar una vulneración del derecho a la igualdad material y formal en el acceso al trabajo y desconocer el principio del mérito como criterio rector para el acceso y permanencia en cargos y empleos.

La Corte Constitucional ha señalado que el derecho a la igualdad exige que todas las personas puedan acceder a oportunidades laborales en condiciones equivalentes, sin discriminaciones arbitrarias. En la Sentencia C-371 de 2000, la Corte sostuvo que las medidas de acción afirmativa son constitucionalmente válidas solo si se diseñan bajo criterios de razonabilidad, temporalidad y proporcionalidad, y advirtió que no pueden convertirse en privilegios permanentes que generen discriminación inversa frente a otros grupos de trabajadores.

A su vez, en la Sentencia C-040 de 2003, la Corte reiteró que las políticas diferenciales en materia de empleo deben estar fundadas en la existencia real de desigualdades que se busca superar y no pueden desconocer el derecho de terceros a competir bajo condiciones de igualdad de mérito y competencia.

En el mismo sentido, el principio del mérito, previsto en el artículo 125 de la Constitución Política, se configura como una garantía de eficiencia y transparencia en la selección de trabajadores, aplicable no solo al sector público sino también como estándar de referencia en la regulación del empleo privado. La Sentencia C-563 de 2000 enfatizó que el mérito no puede ser desplazado por criterios ajenos a la capacidad e idoneidad, pues ello afecta la calidad del empleo y el derecho de los trabajadores a ser evaluados de acuerdo con sus competencias.

De esta manera, imponer una cuota rígida de contratación con base exclusiva en la residencia, sin atender a la formación, la experiencia y las capacidades efectivas de los trabajadores, puede derivar en una medida discriminatoria y contraria al principio de mérito, afectando tanto los derechos de quienes se ven excluidos por no ser residentes, como la eficiencia y calidad de los proyectos productivos.

- **Libertad de escoger profesión u oficio (artículo 26 de la Constitución Política):** imponer el requisito de residencia como condición de acceso al empleo restringe de manera injustificada el derecho de los trabajadores de otras regiones a ejercer su profesión u oficio en igualdad de condiciones. La Constitución Política, en su artículo 26, establece que toda persona es libre de escoger profesión u oficio y que las únicas limitaciones a este derecho son las previstas por la ley cuando se trate de profesiones que requieran título de idoneidad o cuando existan razones de interés social imperiosas y debidamente justificadas.

La Corte Constitucional ha sostenido que cualquier limitación al ejercicio de profesiones u oficios debe superar un juicio estricto de proporcionalidad, garantizando que el fin buscado sea legítimo y los medios empleados no resulten desproporcionados.

Bajo este estándar, condicionar el acceso al trabajo únicamente a la residencia territorial desconoce que el criterio válido para la selección laboral es la idoneidad técnica y profesional, no el domicilio del aspirante. Además, se introduce una barrera que puede excluir a profesionales y técnicos con mayores competencias, afectando tanto su derecho fundamental como la eficiencia y calidad de los proyectos en el sector de hidrocarburos.

En consecuencia, la medida proyectada constituye una restricción a la libertad de escoger profesión u



oficio, al no estar sustentada en una norma legal que lo autorice expresamente y carecer de justificación en motivos de interés general de suficiente entidad.

- **Principio de proporcionalidad (artículos 1 y 2 de la Constitución Política):** la finalidad de promover el empleo local es legítima y responde a un interés constitucionalmente protegido, pues busca garantizar el derecho al trabajo (artículo 25 de la Constitución Política) y la igualdad material de oportunidades (artículo 13 de la Constitución Política). No obstante, la forma en que el proyecto de decreto desarrolla este objetivo plantea serias dudas frente al principio de proporcionalidad, que constituye un parámetro de validez de toda intervención estatal.

La Corte Constitucional ha explicado que este principio requiere que el beneficio que persigue la norma (mayor empleo local) no implique sacrificios excesivos en otros derechos fundamentales o bienes constitucionalmente protegidos, como la libertad de empresa, la libre escogencia de profesión u oficio o la eficiencia económica y competitividad del sector. Las cargas desmedidas de certificación, trazabilidad y reportes, sumadas a la imposibilidad material de cumplir las cuotas en determinados territorios, generan una afectación desbalanceada que supera los beneficios perseguidos.

A la luz de la jurisprudencia, el proyecto de decreto en discusión no supera el test de proporcionalidad, pues al imponer cuotas rígidas y cargas administrativas intensas termina generando más afectaciones que beneficios: restringe derechos fundamentales, aumenta la conflictividad social y pone en riesgo la eficiencia económica del sector, sin que exista evidencia técnica que demuestre su viabilidad.

- **Seguridad jurídica y debido proceso (artículo 29 de la Constitución Política):** la redacción de las obligaciones previstas en el proyecto de decreto resulta amplia e imprecisa, pues no define con claridad si la responsabilidad por el cumplimiento de las cuotas de contratación es de medio o de resultado, ni establece parámetros objetivos para determinar el alcance de la obligación ni las causales de exoneración. Esta ambigüedad genera incertidumbre jurídica y expone a las empresas a procesos sancionatorios arbitrarios, en contravía del principio de legalidad sancionatoria consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política.

La Corte Constitucional ha reiterado que toda disposición que prevea sanciones debe cumplir con exigencias estrictas de claridad, taxatividad y certeza normativa, de manera que los destinatarios puedan prever las consecuencias jurídicas de su conducta. En efecto, en Sentencia C-591 de 2005, la Corte declaró la inconstitucionalidad de normas sancionatorias que eran ambiguas, reafirmando que

el principio de legalidad exige leyes que definan de forma clara, expresa e inequívoca las conductas y las sanciones, con el fin de evitar la arbitrariedad de la administración pública al imponer castigos.

Bajo este estándar, el proyecto de decreto vulnera el principio de seguridad jurídica al establecer obligaciones abiertas para toda la cadena de valor del sector, sin prever criterios de imputación claros ni mecanismos de defensa efectivos para las empresas.

- **Protección de datos personales (artículo 15 de la Constitución Política y Ley 1581 de 2012):** el proyecto de decreto exige a las empresas la entrega periódica de reportes al Ministerio del Trabajo con información desagregada de los trabajadores por género, pertenencia étnica y grupo etario, como parte de una estrategia de inclusión laboral y trazabilidad en el cumplimiento de las cuotas de contratación local. Esta obligación involucra el tratamiento de datos sensibles, definidos en el artículo 5 de la Ley 1581 de 2012 como aquellos que afectan la intimidad del titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación.

Por su parte, el artículo 15 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental al habeas data, que otorga a toda persona el control sobre el uso y circulación de su información personal. En desarrollo de este mandato, la Corte Constitucional ha establecido que los datos sensibles gozan de una protección reforzada, pues su tratamiento indebido puede vulnerar derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación.

En ese sentido, la disposición contemplada en el proyecto de decreto puede vulnerar el artículo 15 de la Constitución Política y la Ley 1581 de 2012, dado que no se justifica la necesidad de recolectar datos sensibles como género o etnia para verificar el cumplimiento de las cuotas de contratación local, no se establece un mecanismo de anonimización o disociación que reduzca el riesgo de identificación de los titulares y tampoco se prevén salvaguardas suficientes frente al uso secundario de esta información, lo que abre la puerta a discriminación o filtraciones indebidas.

1.4. Preocupaciones adicionales del sector frente a la implementación práctica del decreto

Sin perjuicio de las observaciones previamente formuladas se considera necesario incorporar las siguientes preocupaciones adicionales, cuya atención resulta esencial para garantizar la viabilidad jurídica, técnica y operativa del proyecto de decreto:

- **Limitaciones en la oferta de talento local:** la exigencia de contratar el 100% de la mano de obra no calificada y al menos el 50% de la calificada en el área de influencia resulta difícil de cumplir en territorios

donde no existe suficiente oferta de personal con las competencias requeridas, especialmente en actividades especializadas propias de las empresas proveedoras de bienes y servicios. Se requiere evaluar la viabilidad de establecer mecanismos de corresponsabilidad con las comunidades o seguros alternos que permitan mitigar los riesgos derivados de la imposibilidad de cumplimiento, particularmente en actividades de corta duración o alto riesgo, donde la formación técnica en las comunidades no alcanza los niveles exigidos.

- **Limitaciones operativas del Servicio Público de Empleo (SPE):** el sistema actual presenta dificultades para la expedición de certificaciones, reportes y validaciones, especialmente en procesos de contratación por días que requieren agilidad y trazabilidad. Es necesario que el Gobierno garantice mejoras sustanciales en los sistemas del SPE que permitan atender de manera eficiente los requisitos de contratación en estos escenarios.
- **Sobrecostos operativos y afectación a la competitividad:** la implementación de las medidas propuestas puede generar sobrecostos significativos para las empresas, derivados de procesos de capacitación acelerada, traslados, rotación de personal y gestión administrativa. Estos impactos afectan directamente la competitividad del sector. Adicionalmente, se requiere claridad sobre cómo se definirán los modelos contractuales en línea con la reforma laboral, en casos donde la ejecución de actividades implique traslados entre diferentes zonas de influencia en un mismo día y cómo se manejarán los certificados de territorialidad en dichos escenarios.
- **Distribución de responsabilidades en la cadena de valor:** el proyecto de decreto no establece mecanismos claros para evitar que las empresas operadoras asuman de manera exclusiva la responsabilidad del cumplimiento normativo, a pesar de que buena parte de la contratación es ejecutada por contratistas y subcontratistas. Esta situación genera riesgos jurídicos y operativos que deben ser abordados mediante una regulación más equilibrada.
- **Impacto en la transición energética y la inversión extranjera:** la rigidez de las medidas propuestas puede desincentivar la inversión extranjera y dificultar la apertura de nuevos proyectos en Colombia. Es necesario que el Gobierno defina compromisos y regulaciones que permitan proyectar el cumplimiento de esta normativa en armonía con los objetivos de transición energética y reconversión laboral justa, evitando que se convierta en una carga inflexible para el sector.

2. Comentarios específicos de artículos más relevantes del proyecto de decreto

2.1. Objeto:

“Artículo 2.2.1.6.2.1. Objeto. La presente Sección tiene por objeto establecer medidas especiales con el propósito de facilitar y fortalecer el proceso de priorización de la contratación de mano de obra local en los municipios en los que se desarrollen proyectos de exploración y/o producción de hidrocarburos en áreas continentales, se realice almacenamiento, refinación y distribución de hidrocarburos”.

El objeto del proyecto de decreto extiende la obligación de contratación local no solo a las actividades de exploración y producción de hidrocarburos, sino también a las fases de almacenamiento, refinación y distribución.

Sin embargo, el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023 solo establece la obligación de contratar mano de obra local en proyectos de inversión, sin referirse expresamente a dichas fases de la cadena. Esta ampliación podría configurar un exceso en la potestad reglamentaria, al imponer obligaciones no previstas por el legislador.

Recomendación:

Se recomienda ajustar el objeto de la norma para que se limite a las actividades expresamente contempladas en la Ley 2294 de 2023, evitando extender la obligación de contratación local a fases como almacenamiento, refinación y distribución de hidrocarburos, que no fueron previstas por el legislador. Esta ampliación podría constituir un exceso en la potestad reglamentaria, al imponer obligaciones no autorizadas por la norma legal habilitante, lo cual vulneraría el principio de legalidad y reserva de ley.

2.2. Alcance:

“Artículo 2.2.1.6.2.2. Alcance. Las medidas previstas en la presente Sección se aplicarán en todos los municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y/o producción de hidrocarburos en áreas continentales, se realice almacenamiento, refinación y distribución; y aplicará a todos los empleadores que vinculen personal a los mismos, a los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo, a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y al Ministerio del Trabajo”.

El artículo amplía el alcance a toda la cadena de hidrocarburos, más allá de lo dispuesto en la Ley 2294 de 2023 y además involucra como sujetos obligados al Servicio Público de Empleo y al propio Ministerio, sin delimitar claramente sus funciones. Esta redacción plantea dos preocupaciones principales:

- **Ampliación del ámbito material:** al igual que el artículo de objeto, este artículo extiende la aplicación de las medidas a las etapas de almacenamiento,



refinación y distribución, que no están contempladas expresamente en el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023, lo cual podría constituir un exceso en la potestad reglamentaria.

- **Ampliación del ámbito subjetivo:** la inclusión de entidades públicas como el Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo como sujetos obligados no está claramente respaldada por la ley habilitante, lo que podría generar confusión sobre sus responsabilidades y dificultades operativas en la implementación.

Recomendación:

Se recomienda revisar el alcance normativo del artículo para que se ajuste estrictamente a lo previsto en la Ley 2294 de 2023, limitando su aplicación a las fases de exploración y producción de hidrocarburos, que son las que históricamente han generado mayores tensiones sociales y expectativas de empleo local. Asimismo, se sugiere precisar las obligaciones de los actores institucionales involucrados, evitando imponer responsabilidades no previstas por el legislador, con el fin de garantizar seguridad jurídica y operatividad en la implementación del régimen.

2.3. Definiciones:

“Artículo 2.2.1.6.2.3 – Definiciones. Para los efectos de la presente Sección, se aplicarán las siguientes definiciones: (...)”

El artículo incorpora una serie de definiciones clave, respecto de las cuales se tienen los siguientes comentarios:

Área de Influencia para la contratación laboral:

“Área de Influencia para la contratación laboral: Corresponde a la zona de contratación laboral, que será todo el territorio del municipio o de los municipios que contemplen la delimitación territorial que el operador presenta o somete a aprobación del supervisor del contrato, a través del proyecto o programa de exploración, evaluación o plan de explotación o producción, previo a la iniciación de cada fase, periodo o etapa del contrato o convenio correspondiente, incluidas las actividades de desmantelamiento y abandono.”

Para las actividades que no se encuentren contempladas dentro de las fases, periodo o etapa anteriormente señaladas, se entenderá como zona de contratación laboral, todo el territorio del municipio o de los municipios que estén incluidos en el proyecto de exploración y/o producción de hidrocarburos.

Para las actividades de refinación, almacenamiento y distribución, se entiende como el territorio del municipio donde se encuentran las instalaciones de la actividad respectiva”.

Esta definición de área de Influencia para la contratación laboral presenta los siguientes riesgos:



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:



- **Ambigüedad en la delimitación:** el proyecto permite que el operador proponga el área de influencia, sujeta a aprobación del supervisor del contrato. Este mecanismo carece de criterios técnicos claros (ambientales, sociales o territoriales) y puede generar discrecionalidad e inseguridad jurídica, además de abrir la puerta a conflictos sociales por expectativas en comunidades colindantes que quedan por fuera.
- **Contradicción con otros instrumentos normativos:** el concepto de “área de influencia” actualmente existe en licencias ambientales (ANLA), planes de manejo ambiental y en lineamientos de participación ciudadana. Utilizar una definición distinta para efectos laborales puede generar superposición normativa y conflictos de interpretación.
- **Extensión amplia e indefinida:** la definición incluye todo el municipio o varios municipios en determinados casos, lo cual multiplica las expectativas de contratación y puede tornar la obligación en materialmente imposible de cumplir. Esto desconoce el principio de proporcionalidad y el de seguridad jurídica.
- **Exceso reglamentario en todas las fases de la cadena:** la extensión de la definición a las fases de refinación, almacenamiento y distribución carece de sustento en el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023, que no menciona estas actividades. Esto podría ser un exceso en la potestad reglamentaria.

Recomendación:

Se propone establecer una definición única y coherente del concepto de área de influencia para efectos laborales, en armonía con los criterios ambientales y sociales vigentes, restringiéndolo al municipio directamente impactado por el proyecto. Esto evitaría interpretaciones expansivas que desborden la capacidad de contratación local y permitiría excluir expresamente las fases de refinación, almacenamiento y distribución. Además, se sugiere incorporar reglas de concertación con autoridades locales y parámetros objetivos que reduzcan la discrecionalidad administrativa en la delimitación de dicho concepto, garantizando seguridad jurídica y operatividad en la implementación del régimen.

Mano de obra local:

“Mano de obra local: Se considera como mano de obra local, sin importar el tipo de vacante al que aspire, la persona que acredite su residencia con el certificado expedido por la alcaldía municipal, de conformidad con lo previsto en el numeral 6° del literal f) del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, y las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan”.

La definición de mano de obra local basada exclusivamente en el criterio de residencia formal acreditada mediante certificado expedido por la alcaldía plantea varios problemas:

- **Desconocimiento del principio de mérito:** supeditar el acceso a cualquier vacante al criterio exclusivo de residencia, sin considerar la idoneidad o capacidades del trabajador, vulnera los principios de mérito e igualdad consagrados en la Constitución Política.
- **Rigidez frente a la movilidad laboral:** el requisito formal de residencia limita injustificadamente la movilidad de trabajadores de otras regiones con igual o mayor competencia técnica, afectando el derecho constitucional a escoger libremente profesión u oficio (artículo 26).
- **Problemas prácticos en la acreditación:** la certificación de residencia expedida por alcaldías municipales ha demostrado ser un trámite lento, discrecional y susceptible de corrupción, lo que puede obstaculizar la contratación ágil y transparente de personal.
- **Restricción desproporcionada:** al considerar como “local” únicamente a quien cuente con certificado de residencia, se excluye automáticamente a personas con arraigo social o familiar en la zona, pero sin registro formal, lo que desconoce el principio de proporcionalidad y genera exclusión injustificada.

Recomendación:

Se recomienda revisar la definición de mano de obra local para que no dependa exclusivamente del certificado de residencia expedido por alcaldías, incorporando criterios objetivos como el arraigo territorial, la experiencia laboral en la zona y vínculos comunitarios. Asimismo, se debe garantizar que el criterio de residencia no prevalezca sobre la idoneidad profesional en los procesos de selección, respetando el principio de mérito. Para ello, se sugiere establecer mecanismos ágiles, digitales y verificables de acreditación que reduzcan la discrecionalidad administrativa.

Cargos transversales:

“Cargos transversales: Se entenderán como cargos transversales aquellos servicios que en virtud de un contrato marco entre la operadora y la empresa contratista se prestan simultáneamente en varios proyectos de exploración y/o producción de hidrocarburos, del almacenamiento, refinación, y distribución de hidrocarburos, teniendo en cuenta su especialidad, especificidad y temporalidad”.

La definición de cargos transversales se enfoca en la simultaneidad de servicios en varios proyectos, pero no aclara si aplica en los municipios donde se ejecutan

dichos proyectos. Esto puede permitir que empresas contraten personal sin considerar la residencia local, incluso si el servicio se presta físicamente en un municipio específico.

Recomendación:

Se recomienda revisar la definición de cargos transversales en el proyecto de decreto porque permite que servicios prestados en múltiples proyectos no estén sujetos a la priorización territorial, incluso si se ejecutan físicamente en municipios específicos. Esto puede derivar en exclusión laboral de la población local, afectando la legitimidad social de los proyectos. Adicionalmente, la falta de claridad puede generar conflictos entre empresas, autoridades locales y comunidades.

2.4. Proceso de priorización de contratación de mano de obra local:

“Artículo 2.2.1.6.2.4. Proceso de priorización de contratación de mano de obra local. El proceso de priorización de contratación de mano de obra local la realizará el potencial empleador, a través de las agencias públicas de gestión y colocación de empleo y las constituidas por Cajas de Compensación Familiar que tengan autorizada la prestación presencial en el área de influencia, sin perjuicio de la facultad de acudir también a los demás prestadores autorizados en el territorio, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 25 y 32 de la Ley 1636 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o sustituyan.

La oferta y gestión de las vacantes se realizará en el siguiente orden de priorización:

- 1. Área influencia del proyecto o zona de contratación laboral.*
- 2. En los municipios que colindan con la zona de contratación laboral del proyecto, independientemente del departamento al que estos pertenezcan.*
- 3. En los demás municipios del departamento o departamentos en donde se encuentre la zona de contratación laboral del proyecto.*
- 4. En el territorio nacional.*

Parágrafo 1. Para avanzar del primer al segundo nivel de priorización y de este al tercer nivel de priorización, los prestadores encargados de la gestión de las vacantes deben certificar la ausencia de oferentes que cumplan con el perfil requerido por el potencial empleador o certificar el número total de oferentes remitidos que por justificación del potencial empleador no fueron seleccionados. Dicho certificado debe ser emitido en un plazo no superior a tres (3) días hábiles posteriores a la solicitud por parte del potencial empleador, siempre y cuando este haya reportado la justificación de las razones de no selección de todos los oferentes remitidos.

Parágrafo 2. En los municipios, donde exista la presencia de más de una (1) Agencia de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas de Compensación Familiar, el empleador realizará el registro de sus vacantes por lo menos en una (1) sola Agencia de Gestión y Colocación de Empleo constituida por Caja de Compensación Familiar.

Parágrafo 3. Se podrá priorizar a las personas con barreras para la inserción laboral en los procesos de remisión de hojas de vida, previa solicitud del empleador, entre otras, las siguientes: a desempleados de larga duración, adultos mayores, mujeres, campesinos, víctimas de la violencia, etnias minoritarias (comunidades Indígenas, afrodescendientes y RROM), jóvenes primer empleo, personas con discapacidad y enfermedades, exreclusos, entre otros, con las capacidades que requiera la ejecución de las inversiones y programas, o aquellas poblaciones que eventualmente sean consideradas como de difícil inserción laboral”.

Este artículo genera varias preocupaciones:

- **Excesiva rigidez en la priorización geográfica:** el esquema escalonado (área de influencia > municipios colindantes > resto del departamento > nivel nacional) replica en esencia el modelo vigente del Decreto 1668 de 2016, pero con un procedimiento más rígido y sancionable. Esta rigidez puede retrasar la contratación y la ejecución de proyectos, especialmente cuando no existen oferentes locales con las capacidades técnicas requeridas.
- **Plazo irreal para certificación:** el parágrafo 1 fija un plazo de tres (3) días hábiles para que los prestadores certifiquen la inexistencia de oferentes locales o el rechazo justificado de candidatos. Este término resulta inviable en municipios con baja capacidad institucional y contraviene el principio de seguridad jurídica, pues no regula qué ocurre en caso de silencio administrativo.
- **Inseguridad jurídica en la responsabilidad del empleador:** el artículo exige que el empleador justifique la no selección de candidatos remitidos. Sin embargo, no define criterios objetivos para determinar si una justificación es válida, lo cual puede abrir espacio a decisiones discrecionales de la autoridad laboral y sanciones arbitrarias.
- **Inclusión de poblaciones vulnerables en priorización:** el parágrafo 3 introduce la posibilidad de priorizar poblaciones con barreras de inserción laboral. Aunque la medida se orienta a promover la inclusión, implica el tratamiento de datos sensibles que exige justificación constitucional reforzada y garantías de confidencialidad.
- **Posible afectación a la libertad de empresa:** el esquema rígido de priorización, sumado a la

obligación de justificación ante la no contratación de oferentes, reduce la autonomía empresarial en la gestión de talento humano, afectando el derecho a la libertad de empresa.

Recomendación:

Se recomienda una modificación sustancial del artículo para garantizar su viabilidad jurídica y operativa. En particular, debe replantearse el esquema de priorización geográfica, adoptando un modelo más flexible que permita contratar mano de obra local sin comprometer la eficiencia de los proyectos. Es necesario ampliar los plazos de certificación y establecer reglas claras sobre el silencio administrativo para evitar bloqueos injustificados. Asimismo, se deben delimitar criterios objetivos para la justificación en la no selección de candidatos, excluir o regular estrictamente el tratamiento de datos sensibles de poblaciones vulnerables y precisar que la obligación del empleador es de medio y no de resultado. En su redacción actual, la disposición excede lo dispuesto en la Ley 2294 de 2023 y resulta desproporcionada, por lo que requiere ajustes estructurales que garanticen seguridad jurídica, respeto a los derechos constitucionales y operatividad práctica.

2.5. Priorización en la contratación de mano de obra local no calificada

“Artículo 2.2.1.6.2.5. Priorización en la contratación de mano de obra local no calificada. El cien por ciento (100%) de la mano de obra no calificada de la nómina de los proyectos en ejecución, así como de la nómina de nuevos proyectos de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos, en cada una de sus fases, periodos o etapas, de las actividades de refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos, deberán ser publicadas y gestionadas, en primera instancia, en el área de influencia para ser ocupados por residentes de dicha área. De no existir oferentes que cumplan el perfil requerido por el potencial empleador, se surtirá el proceso descrito en el artículo 2.2.1.6.2.4”.

La obligación de contratar el 100% de la mano de obra no calificada en el municipio de influencia actualmente se encuentra prevista en el régimen vigente (artículo 2.2.1.6.2.5 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1668 de 2016), de manera que el proyecto no innova en esta materia, sino que reitera el mandato existente. Sin embargo, introduce un cambio sustancial al extender su aplicación a actividades de refinación, almacenamiento y distribución, lo cual no está contemplado en la Ley 2294 de 2023 ni en el régimen previo, y podría constituir un exceso en la potestad reglamentaria.

En la práctica, la exigencia de vincular el 100% de la mano de obra no calificada ha evidenciado serias dificultades de cumplimiento en territorios con baja oferta laboral local, lo que ha derivado en conflictos sociales, bloqueos de las

comunidades y retrasos significativos en la ejecución de proyectos estratégicos. Insistir en esta regla sin prever mecanismos de excepción o gradualidad desconoce la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la cual ha reiterado que las medidas de acción afirmativa deben ser razonables, proporcionales, temporales y ajustadas a la realidad social.

Recomendación:

Se recomienda modificar sustancialmente el artículo, manteniendo la regla de priorización de la mano de obra no calificada en el área de influencia, pero incorporando mecanismos de excepción y gradualidad cuando la oferta local sea insuficiente, con aval técnico del Ministerio del Trabajo. Asimismo, debe contemplarse la posibilidad de sustituir parcialmente la obligación mediante programas de capacitación, certificación de competencias e inversión social, que generen beneficios reales y sostenibles para las comunidades sin comprometer la continuidad de los proyectos.

Finalmente, el alcance de la medida debe limitarse a las fases de exploración y producción, conforme al artículo 80 de la Ley 2294 de 2023, excluyendo expresamente las actividades de refinación, almacenamiento y distribución, cuya inclusión excede el mandato legal y podría generar riesgos de inconstitucionalidad por vulneración del principio de legalidad y reserva de ley.

2.6. Priorización en la contratación de mano de obra local calificada

“Artículo 2.2.1.6.2.6. Priorización en la contratación de mano de obra local calificada. Como mínimo el cincuenta por ciento 50% de mano de obra calificada de la nómina de los proyectos en ejecución, así como de la nómina de nuevos proyectos de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos, en las distintas fases, periodos o etapas, de las actividades de refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos, deberán ser publicadas y gestionadas, en primera instancia, en el área de influencia para ser ocupados por residentes de dicha área. De no existir oferentes que cumplan el perfil requerido por el empleador, se surtirá el proceso descrito en el artículo 2.2.1.6.2.4”.

El régimen vigente establece que, cuando exista oferta disponible, al menos el 30% de la mano de obra calificada vinculada en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos debe corresponder a residentes del área de influencia. En ese sentido, el proyecto de decreto del Ministerio del Trabajo no crea ex novo la obligación de vincular mano de obra calificada local, pero sí aumenta de manera sustancial la cuota mínima al 50% y amplía su aplicación a actividades que no están previstas en la Ley ni en el régimen actual (refinación, almacenamiento y distribución).



Este cambio plantea riesgos importantes, tales como:

- **Rigidez normativa y dificultades prácticas:** en muchos municipios de influencia no existe suficiente talento técnico o profesional en áreas altamente especializadas del sector hidrocarburos. Elevar la cuota del 30% al 50% sin prever excepciones razonables puede generar retrasos en la ejecución de proyectos, sobrecostos en capacitación acelerada y riesgos de imposibilidad material de cumplimiento, contraviniendo el principio de proporcionalidad.
- **Ampliación indebida del ámbito de aplicación:** el régimen vigente se circunscribe a la exploración y producción, atendiendo a que en esas etapas se concentran las tensiones sociales y expectativas de empleo. Extender la obligación a la refinación, almacenamiento y distribución carece de sustento en la Ley 2294 de 2023 y supone una ampliación que desborda la potestad reglamentaria del Gobierno.
- **Impacto en la libertad de empresa y la competencia:** la fijación de cuotas absolutas puede restringir de manera injustificada la libertad de empresa y la autonomía contractual en la selección de personal, afectando además la competitividad del sector.

Recomendación:

Se debe mantener la obligación de vinculación de mano de obra calificada local, pero conservando el esquema vigente del 30% como mínimo, condicionado a la existencia de oferentes con las capacidades requeridas. Cualquier incremento porcentual debe sustentarse en estudios técnicos que demuestren la viabilidad de la medida en cada territorio. Asimismo, se recomienda limitar la aplicación a proyectos de exploración y producción, en concordancia con el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023 y prever mecanismos alternativos de cumplimiento, tales como inversión en formación, certificación de competencias y transferencia de conocimiento, que fortalezcan progresivamente la base local de talento humano sin poner en riesgo la continuidad de los proyectos.

2.7. Emergencias

“Artículo 2.2.1.6.2.10. Emergencias. Para la atención de emergencias en los proyectos de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos, en las actividades de refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos, el potencial empleador registrará las vacantes necesarias con una Agencia de Gestión y Colocación de Empleo pública o una constituida por Cajas de Compensación Familiar, que tenga atención presencial dentro del área de influencia donde se deba atender la emergencia, sin la observancia del proceso de priorización descrito es este capítulo”.

Este artículo regula los procedimientos aplicables en situaciones de emergencia, permitiendo a los empleadores registrar vacantes sin aplicar el proceso de priorización territorial habitual, con el fin de responder de manera ágil a eventos imprevistos que puedan afectar la operación.

Se advierte que la norma no aclara si la publicación de vacantes es obligatoria en todos los casos o solo cuando se requiere vincular personal. Esto puede generar interpretaciones laxas por parte de los empleadores, omitiendo el registro de vacantes en situaciones de emergencia.

Recomendación:

Se recomienda complementar el artículo con una aclaración que indique que la publicación de vacantes en situaciones de emergencia se realizará únicamente cuando exista la necesidad de vincular personal. Esto permitiría evitar registros innecesarios en casos donde no se requiere contratación, fortalecer la trazabilidad de las contrataciones realizadas en contextos excepcionales y preservar el principio de inclusión territorial, incluso en escenarios donde no se aplica el proceso de priorización.

2.8. Obligaciones del empleador

“Artículo 2.2.1.6.2.12. Obligaciones del empleador. El empleador con relación a la contratación de mano de obra local en proyectos de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos, de las actividades refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos, además de las obligaciones establecidas en la legislación laboral, tendrá las siguientes:

1. Cumplir con los porcentajes mínimos de contratación de mano de obra local establecidos en los artículos 2.2.1.6.2.5 y 2.2.1.6.2.6.

2. Entregar, además de la información requerida en la resolución 129 de 2015, y las demás normas que la sustituya, adicione o modifique, el potencial empleador deberá entregar al prestador o prestadores del Servicio Público de Empleo, para realizar el registro de la vacante, los siguientes datos:

2.1. Municipio y/o municipios donde se desarrolla cada fase, periodo o etapa correspondiente del proyecto de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos, o de las actividades de transporte por ductos, refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos.

2.2. Nominación de la población con barreras para la inserción laboral, en caso de que así lo determine el potencial empleador.

2.3. *Término de vigencia de la publicación de la vacante, el cual no podrá ser inferior a tres (3) días hábiles.*

2.4. *Asignar un único código interno a cada vacante registrada y utilizar el mismo en todos los prestadores donde se vaya a gestionar la vacante.*

3. *Realizar el Cierre de la vacante reportando al prestador o prestadores del Servicio Público de Empleo autorizados con los que gestionó la vacante, la colocación o las razones de no colocación de los oferentes remitidos, una vez surtido el proceso de contratación.*

Parágrafo 1. Los potenciales empleadores, así como los prestadores del Servicio Público de Empleo, deberán contar con el control y los protocolos necesarios que garanticen la seguridad y confidencialidad del tratamiento de datos personales que administren, de conformidad con lo señalado en la Ley 1581 de 2012, y las normas que la modifiquen, sustituyan o reglamenten”.

Este artículo consolida una serie de obligaciones adicionales para los empleadores más allá de las existentes en el régimen laboral y en la Resolución 129 de 2015. Si bien busca reforzar la trazabilidad en los procesos de vinculación, plantea riesgos importantes:

- **Sobrecarga administrativa:** la exigencia de múltiples reportes (ubicación detallada por fase, códigos internos únicos, justificación de no colocación de oferentes) incrementa la carga operativa de los empleadores, en contravía de los principios de simplificación y racionalización de trámites previstos en la Ley 962 de 2005.
- **Inseguridad jurídica:** la obligación de justificar la no colocación de oferentes carece de parámetros objetivos. Esto abre espacio a valoraciones discrecionales por parte de autoridades de inspección, vigilancia y control, generando incertidumbre sobre cuándo una justificación será aceptada como válida.
- **Tratamiento de datos sensibles:** aunque el parágrafo remite a la Ley 1581 de 2012, la obligación de reportar información asociada a poblaciones con barreras de inserción laboral implica el manejo de datos sensibles, cuyo tratamiento requiere una justificación reforzada de necesidad y proporcionalidad, que no se encuentra debidamente sustentada en el proyecto de decreto.
- **Ampliación del ámbito de aplicación:** la extensión de estas obligaciones a actividades de refinación, almacenamiento y distribución no contempladas en la Ley 2294 de 2023, podría constituir un exceso en la potestad reglamentaria del Gobierno.

Recomendación:

Se recomienda revisar y ajustar este artículo para: (i) simplificar los trámites y homologar reportes con los previstos en la Resolución 129 de 2015, evitando duplicidades y cargas innecesarias; (ii) precisar criterios claros y objetivos para la justificación de la no colocación de oferentes, garantizando seguridad jurídica; (iii) limitar la información solicitada a aquella estrictamente necesaria para la intermediación laboral, adoptando protocolos reforzados de protección de datos sensibles conforme a la Ley 1581 de 2012 y, (iv) restringir la aplicación de la norma a las fases de exploración y producción, en concordancia con lo previsto en el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023, evitando una ampliación que carece de sustento legal.

2.9. Deberes de las operadoras y sus contratistas de proyectos de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos en áreas continentales, de los refinadores, almacenadores y distribuidores de hidrocarburos

“Artículo 2.2.1.6.2.14. Deberes de las operadoras y sus contratistas de proyectos de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos en áreas continentales, de los refinadores, almacenadores y distribuidores de hidrocarburos.

1. Las empresas operadoras de proyectos de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos, y sus contratistas, en los contratos que celebren con terceros para desarrollar actividades relacionadas con proyectos de exploración, y/o producción de hidrocarburos, de las actividades de refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos, incluirán cláusulas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa laboral, incluyendo el presente decreto.

2. Las operadoras de proyectos de exploración y/o producción de hidrocarburos, de las actividades de refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos, informarán oportunamente a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, las áreas de influencia laboral donde se desarrollarán las actividades del proyecto. Lo anterior, con el fin de generar acciones conjuntas en los territorios que permitan facilitar el cumplimiento de las medidas especiales contenidas en el presente Decreto.

3. Las empresas operadoras de proyectos de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos en áreas continentales, de las actividades de refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos, harán seguimiento a la vinculación de mano de obra local por parte de sus contratistas.



Parágrafo 1. De acuerdo con el deber de seguimiento de las operadoras de proyectos de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos en áreas continentales, de las actividades de refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos, además de las medidas contractuales a que haya lugar, aquellas deberán informar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo correspondiente, cualquier situación que pueda ser considerada como inobservancia de las obligaciones señaladas en este decreto, y las demás normas que la modifique, sustituya o reglamente, con la finalidad de que esta realice sus funciones de inspección, vigilancia y control, en los términos indicados en el artículo 2.2.1.6.2.17 de esta sección.

Parágrafo 2. Las empresas del sector de hidrocarburos coadyuvarán a los prestadores del Servicio Público de Empleo en la realización de jornadas de registro y actualización de oferentes de mano de obra en los territorios donde desarrollen proyectos de exploración y/o producción de hidrocarburos”.

Este artículo establece múltiples deberes para las operadoras y sus contratistas, las cuales pueden representar los siguientes riesgos:

- **Ambigüedad en los mecanismos de seguimiento:** no se especifica cómo debe realizarse el seguimiento a la vinculación de mano de obra local por parte de los contratistas. Esto puede generar inconsistencias en la implementación y dificultades para verificar el cumplimiento.
- **Falta de coordinación institucional clara:** si bien se menciona la articulación con la Unidad del Servicio Público de Empleo y las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, no se definen protocolos ni canales formales para esa coordinación, lo que puede dificultar la ejecución efectiva de las medidas.
- **Riesgo de sanciones por omisiones involuntarias:** la obligación de reportar posibles inobservancias a las autoridades laborales puede generar temor de sanciones, incluso en casos donde las empresas actúan de buena fe pero enfrentan limitaciones operativas o de información.
- **Asignación de funciones que no corresponden:** el Parágrafo 2 asigna a las empresas un rol en jornadas de registro de oferentes que no les corresponde institucionalmente, lo que puede generar confusión y expectativas desproporcionadas por parte de las comunidades y autoridades.

Recomendación:

Se recomienda revisar integralmente el artículo porque impone múltiples obligaciones a las empresas

operadoras y contratistas que pueden traducirse en cargas operativas excesivas, sin establecer mecanismos claros de articulación institucional ni criterios definidos para el seguimiento a la vinculación de mano de obra local. Además, el Parágrafo 2 asigna a las empresas un rol en jornadas de registro y actualización de oferentes que no les corresponde, lo que puede generar confusión sobre sus funciones, expectativas desproporcionadas en las comunidades y riesgos de sanciones por omisiones involuntarias. En caso de que dicho Parágrafo no sea eliminado, se recomienda que se complemente indicando que la participación empresarial se limite exclusivamente a acciones de sensibilización y apoyo informativo, sin trasladarles responsabilidades propias del Servicio Público de Empleo.

2.10. Seguimiento a la vinculación de mano de obra local

“Artículo 2.2.1.6.2.15. Seguimiento a la vinculación de mano de obra local. Todos los empleadores obligados por el presente Decreto, deberán realizar reportes semestrales a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo con jurisdicción en la zona de contratación laboral. El primero se presentará dentro de los cinco (5) primeros días de febrero y comprenderá la información de julio a diciembre del año inmediatamente anterior. El segundo, se presentará dentro de los cinco (5) primeros días de agosto y comprenderá la información de enero a junio. Los reportes deberán incluir de manera desagregada por cada empleador, la siguiente información:

1. Nombre del proyecto, nombre del contrato de exploración y/o producción correspondiente, de las actividades de refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos, delimitación de la zona de contratación laboral de acuerdo con cada fase, periodo, etapa o actividad según el caso, nombre de la operadora, fecha de iniciación de las actividades dentro del proyecto de exploración y/o producción de hidrocarburos, o de las actividades de transporte por ductos, refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburos.

2. Nómina, identificando tipo de contrato, fecha de inicio y término, discriminada en cargos calificados y no calificados, identificando los residentes de la zona de contratación laboral e indicando género, grupo etario, grupo étnico si lo hubiere.

3. Vacantes registradas, Código interno de cada vacante y oferentes colocados por proyecto de exploración y/o explotación o producción proyecto y por municipio o municipios según la zona de contratación laboral.

4. Casos especiales en los que no aplica la priorización de mano de obra local, como

consecuencia de la contratación de cargos para atención de emergencias.

Parágrafo 1. Además de las empresas operadoras de proyectos de exploración y/o explotación o producción de hidrocarburos, de las actividades de refinación, almacenamiento, y distribución de hidrocarburo, sus contratistas y subcontratistas y el Ministerio del Trabajo, a esta información solo accederán los titulares de esta.

Parágrafo 2. En un término no mayor a dos (2) meses, contados a partir de la vigencia de la presente Sección, el Ministerio de Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, publicarán los lineamientos en los cuales establece el proceso, procedimiento y mecanismo para realizar el reporte mencionado. Se publicará el formato y el mecanismo para realizar el reporte señalado en el presente Artículo”.

La disposición obliga a empleadores a remitir reportes semestrales altamente desagregados a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo; aunque el objetivo de control es legítimo, esta regulación plantea los siguientes problemas:

- **Sobrecarga administrativa y duplicidad normativa:** el nivel de detalle exigido implica una carga desproporcionada; además, gran parte de esta información es reportada actualmente al Servicio Público de Empleo bajo la Resolución 129 de 2015, lo que genera duplicidad contraria a la Ley 962 de 2005 sobre racionalización de trámites.
- **Tratamiento de datos sensibles:** la obligación de identificar a trabajadores por género, grupo etario y grupo étnico involucra datos personales sensibles. Aunque el parágrafo limita el acceso a la información, no se establecen protocolos claros de anonimización ni garantías de proporcionalidad. La Corte Constitucional ha advertido que este tipo de datos solo pueden exigirse cuando son estrictamente necesarios y con salvaguardas reforzadas.
- **Rigidez en los plazos de reporte:** el requerimiento de entregar la información en los primeros cinco (5) días hábiles de febrero y agosto no tiene en cuenta la capacidad institucional de los empleadores ni las particularidades de cada proyecto, lo cual puede llevar a incumplimientos meramente formales sin relevancia sustantiva.
- **Inseguridad jurídica sobre sanciones:** el artículo no precisa el régimen de consecuencias en caso de incumplimiento, lo que genera incertidumbre para los empleadores y puede derivar en sanciones discrecionales, contrarias al principio de legalidad sancionatoria.

- **Ampliación del ámbito de aplicación:** la norma extiende la obligación de reporte también a actividades de refinación, almacenamiento y distribución, lo que excede el ámbito de la Ley 2294 de 2023, que se refiere principalmente a proyectos de inversión en hidrocarburos (exploración y producción).

Adicionalmente el parágrafo 1 del artículo incluye expresamente a contratistas y subcontratistas como sujetos vinculados a la obligación de reporte de información semestral sobre vinculación de mano de obra local. Sin embargo, la norma no precisa si los contratistas y subcontratistas deben reportar de manera independiente la información o a través de las operadoras.

Recomendación:

Se recomienda modificar la disposición para: (i) unificar los reportes con los sistemas existentes para evitar duplicidades; (ii) sustituir el esquema de reportes semestrales por un reporte anual consolidado, con la posibilidad de reportes extraordinarios cuando la autoridad laboral lo requiera; (iii) limitar la información exigida a datos estrictamente necesarios, eliminando la obligación de reportar variables sensibles como etnia, género y edad salvo que exista justificación técnica y protocolos de protección reforzada; (iv) establecer criterios claros y proporcionales de responsabilidad en caso de incumplimiento; (v) restringir la aplicación de la obligación a las fases de exploración y producción, salvo que se sustente legal y técnicamente la extensión a otras actividades y, (vi) precisar que la obligación de reporte recae únicamente en las empresas operadoras, como responsables principales de la ejecución de los proyectos, permitiendo que estas consoliden la información proveniente de sus contratistas y subcontratistas.

3. Conclusión

CAMPETROL reconoce la importancia de promover la contratación de mano de obra local en los municipios donde se desarrollan proyectos de hidrocarburos, como una medida legítima para fomentar el empleo, fortalecer el desarrollo territorial y reducir la conflictividad social. No obstante, advierte que el proyecto de decreto propuesto por el Ministerio del Trabajo excede el mandato legal establecido en el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023, al imponer obligaciones rígidas, ampliar el ámbito de aplicación a fases no contempladas por el legislador (como refinación, almacenamiento y distribución) y establecer cuotas absolutas sin prever mecanismos de verificación, gradualidad o excepciones razonables.

Desde una perspectiva legal, técnica y operativa, el proyecto presenta riesgos de inconstitucionalidad y vulnera principios fundamentales como la libertad de empresa, el mérito, la igualdad, la proporcionalidad, la seguridad jurídica y la protección de datos personales. Además, genera sobrecargas administrativas que podrían



afectar la viabilidad de los proyectos y la competitividad del sector de petróleo, gas y energía.

Por lo tanto, CAMPETROL recomienda una revisión sustancial del proyecto de decreto, limitando su alcance a las fases de exploración y producción, ajustando las cuotas de contratación de mano de obra local no calificada y calificada a la realidad territorial, incorporando mecanismos de excepción, gradualidad y sustitución mediante programas de formación e inversión social y garantizando el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores, la autonomía administrativa de los empleadores y la seguridad jurídica.

Ver: *Proyecto Decreto sobre Mano de Obra Local*

Comentarios al proyecto de Decreto del Ministerio del Trabajo sobre negociación colectiva unificada por niveles, con las organizaciones de trabajadores del sector privado y las de trabajadores oficiales

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 decreto del Ministerio del Trabajo, por el cual se subroga el capítulo 7 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relativo a la negociación colectiva unificada por niveles, con las organizaciones de trabajadores del sector privado y las de trabajadores oficiales, 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 del proyecto de decreto

1.1. Afectación a la autonomía sindical y al principio de pluralismo

El proyecto impone la unidad de pliego y de mesa como regla general, lo cual vulnera el principio de autonomía sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política y en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Artículo 39 de la Constitución Política garantiza la libertad de asociación sindical al establecer que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.
- Convenio 87 de la OIT que protege el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin interferencia de las autoridades públicas.
- Convenio 98 de la OIT que prohíbe actos de injerencia en la organización y funcionamiento de los sindicatos.

La pluralidad sindical es una expresión legítima de la libertad de asociación y su coordinación no puede ser impuesta por vía reglamentaria sin afectar derechos fundamentales.

En ese sentido, la Corte Constitucional, en Sentencia C-567 de 2000, reafirma que la autonomía sindical implica libertad para organizarse, negociar y decidir sus propios asuntos.

1.2. Riesgo de exclusión y discriminación de organizaciones minoritarias

Aunque el decreto menciona la proporcionalidad en la conformación de comisiones negociadoras, en la práctica puede excluir a sindicatos minoritarios o con menor capacidad organizativa, especialmente en sectores con alta fragmentación sindical. Esto contradice el estándar internacional de no discriminación sindical y puede generar conflictos de representatividad.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-1234 de 2005, establece que la representatividad no puede ser usada para excluir a sindicatos minoritarios de procesos de negociación. Asimismo, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral en Sentencia CSJ SL3127 de 2023, advierte que la atomización sindical no debe resolverse mediante exclusión, sino mediante fortalecimiento del diálogo social.

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en Opinión Consultiva OC-27/21, reconoce que los sistemas de negociación colectiva deben respetar la pluralidad sindical y no excluir a sindicatos minoritarios.

1.3. Imposición de niveles de negociación sin marco legal suficiente

La negociación colectiva en niveles superiores al de empresa (sectorial, regional, grupo de empresas) carece de desarrollo legislativo específico en Colombia. El proyecto de decreto pretende suplir esta ausencia mediante reglamentación, lo cual excede la potestad reglamentaria del Ejecutivo y puede ser objeto de control constitucional por invasión de competencias legislativas.

Artículo 150 de la Constitución Política reserva al Congreso la facultad de expedir leyes sobre derechos laborales y este proyecto de decreto pretende reglamentar niveles de negociación no previstos expresamente en la ley, lo que podría exceder la potestad reglamentaria y ser objeto de demanda de nulidad ante el Consejo de Estado.

1.4. Ambigüedad en la determinación del piso mínimo y la favorabilidad

Además de no definir con claridad qué constituye el piso mínimo de protección en las convenciones colectivas de nivel superior, el proyecto tampoco establece quién

lo determina, cómo se actualiza ni qué instancia verifica su cumplimiento. Esta omisión puede generar conflictos entre convenios de distintos niveles, especialmente si las cláusulas son contradictorias o si se aplican de forma fragmentada. La falta de criterios objetivos para aplicar el principio de favorabilidad —como lo exige la jurisprudencia constitucional— puede derivar en litigios laborales y en inseguridad jurídica para empleadores y trabajadores.

1.5. Riesgo de judicialización y conflictos interinstitucionales

La imposición de una única mesa y un único pliego en contextos de pluralidad sindical, sin mecanismos claros de resolución de desacuerdos, puede generar disputas internas entre organizaciones sindicales que terminen judicializadas.

Además, la intervención del Ministerio del Trabajo en la convocatoria y orientación de las partes, aunque presentada como técnica, puede ser percibida como una injerencia en la autonomía sindical y patronal, especialmente si no se garantiza neutralidad institucional. Esto podría generar tensiones interinstitucionales y afectar la confianza en el proceso de negociación colectiva.

1.6. Impacto negativo en MIPYMES y empresas con baja capacidad de negociación

El proyecto de decreto menciona cláusulas de adhesión para MIPYMES, sin embargo no establece mecanismos diferenciados ni criterios de proporcionalidad que reconozcan sus limitaciones operativas, financieras y organizativas.

La aplicación obligatoria de convenciones sectoriales a estas empresas puede generar cargas laborales y económicas que comprometan su sostenibilidad, especialmente en sectores como el de hidrocarburos, donde la cadena de valor incluye múltiples contratistas y subcontratistas con estructuras diversas. Esto podría desincentivar la formalización y aumentar la informalidad laboral.

1.7. Falta de consulta real y participación efectiva

El procedimiento de consulta previsto en el proyecto de decreto no garantiza una participación efectiva de los sujetos directamente afectados por la regulación, como lo exige el principio de participación democrática en la formulación de normas administrativas de carácter general.

La publicación del proyecto en plataformas digitales no constituye, por sí sola, un mecanismo suficiente para asegurar el diálogo técnico, plural y deliberativo entre empleadores, trabajadores y sus organizaciones representativas. La ausencia de espacios formales

de concertación, con reglas claras de interlocución y deliberación, afecta la calidad regulatoria del decreto y puede comprometer su validez jurídica por incumplimiento de los estándares mínimos de participación exigidos por el ordenamiento constitucional y legal colombiano en materia laboral.

1.8. Preocupaciones adicionales del sector frente a la implementación práctica del decreto

Sin perjuicio de las observaciones previamente formuladas se considera necesario incorporar las siguientes preocupaciones adicionales, cuya atención resulta esencial para garantizar la viabilidad jurídica, técnica y operativa del proyecto de decreto:

- **Impacto económico y operativo en empresas prestadoras de servicios:** se considera necesario evaluar los altos costos administrativos, logísticos y legales que implica para las empresas participar en negociaciones unificadas a nivel sectorial o regional. Esta carga resulta especialmente desproporcionada para empresas prestadoras de servicios cuyo músculo económico, estructura operativa y escala de beneficios no se equiparan con los de grandes operadoras o compañías de carácter internacional. En este contexto, resulta fundamental establecer mecanismos de protección para la industria nacional de fabricación y producción, que promueve la generación de valor local.
- **Autonomía empresarial en la negociación colectiva:** es indispensable garantizar que las empresas con realidades económicas, operativas y financieras diferenciadas puedan conservar su autonomía para negociar condiciones laborales ajustadas a sus capacidades. La negociación colectiva unificada debe contemplar mecanismos que reconozcan y respeten las particularidades de cada empresa, evitando la imposición de condiciones homogéneas que no reflejen su contexto específico.
- **Reconocimiento de particularidades territoriales y operativas:** la unificación de convenciones colectivas no debe desconocer las diferencias propias de las operaciones, regiones o actividades que requieren esquemas flexibles en materia de horarios, turnos, productividad y manejo de incentivos. La normatividad debe prever cláusulas de adaptabilidad que permitan ajustar los acuerdos a las condiciones reales de ejecución en cada territorio.
- **Gestión de tensiones sindicales y operatividad de las mesas unificadas:** la obligatoriedad de pliegos únicos y mesas de negociación unificadas puede incrementar las tensiones entre organizaciones sindicales con agendas divergentes, generando demoras en los procesos de negociación en lugar de simplificarlos. Se requiere claridad sobre el manejo económico de los permisos sindicales, así como



sobre la participación efectiva y proporcional de cada entidad en dichos espacios de diálogo.

- **Fundamentos técnicos para la reducción de la conflictividad laboral:** es pertinente conocer los estudios, análisis técnicos o evidencia empírica que sustentan la afirmación de que la negociación colectiva unificada contribuirá efectivamente a la reducción de la conflictividad laboral. La ausencia de estos fundamentos puede comprometer la legitimidad de la medida y su viabilidad práctica.

2. Comentarios específicos de artículos más relevantes del proyecto de decreto

2.1. Objeto y ámbito de aplicación

“Artículo 2.2.2.7.1. Objeto y ámbito de aplicación. Este capítulo tiene por objeto establecer reglas de coordinación y ordenación para el ejercicio de la negociación colectiva en los niveles de empresa, grupo de empresas, rama o sector de actividad y ámbito regional, aplicables al sector privado y a los trabajadores oficiales, con sujeción a los principios de representatividad, buena fe, favorabilidad, progresividad y autocomposición, y sin alterar las etapas y términos previstos en la ley.

Parágrafo. Como regla general, cuando concurren varias organizaciones sindicales o múltiples empleadores dentro del mismo ámbito, la negociación se desarrollará en una única mesa y con un único pliego, con integración proporcional de la representación y con cláusulas de adaptabilidad que acuerden las partes, sin perjuicio de las excepciones legalmente justificadas”.

Este artículo establece el propósito de regular la negociación colectiva en distintos niveles (empresa, grupo de empresas, rama o sector de actividad y ámbito regional), aplicable al sector privado y a los trabajadores oficiales. Aunque se invocan principios como representatividad, buena fe y progresividad, el artículo introduce una estructura de negociación colectiva que no está prevista expresamente en el Código Sustantivo del Trabajo, lo que plantea dudas sobre la legalidad de su implementación vía reglamentaria.

El parágrafo establece como regla general la negociación en una única mesa y con un único pliego cuando concurren varias organizaciones sindicales o empleadores. Esta disposición, aunque busca eficiencia, puede vulnerar el principio de autonomía sindical y el derecho de las organizaciones a negociar de forma independiente, especialmente en contextos de pluralidad sindical. Además, no se definen criterios claros para aplicar las cláusulas de adaptabilidad ni se contempla cómo se resolverán los desacuerdos entre las partes.

Recomendación:

Se recomienda modificar el artículo para eliminar la imposición de la unidad de mesa y de pliego como regla general y establecerla como una opción voluntaria sujeta a acuerdo entre las partes. Asimismo, se sugiere que los niveles de negociación colectiva superiores al de empresa sean habilitados únicamente mediante previa regulación legislativa, evitando que el decreto exceda la potestad reglamentaria.

Finalmente, se propone incluir definiciones claras sobre los mecanismos de coordinación y adaptabilidad, con garantías de participación equitativa y respeto a la autonomía sindical.

2.2. Niveles de negociación, coordinación inter niveles y cláusulas de adaptabilidad

“Artículo 2.2.2.7.2. Niveles de negociación, coordinación inter niveles y cláusulas de adaptabilidad. La negociación colectiva podrá desarrollarse en los niveles de empresa, grupo de empresas, rama o sector de actividad y ámbito geográfico (municipal, distrital, departamental o regional), según acuerden las partes conforme a su representatividad.

Para efectos de este capítulo, se entiende por rama o sector de actividad el conjunto de actividades económicas afines conforme a las clasificaciones oficialmente adoptadas; y, por grupo de empresas, el conjunto bajo dirección o control común reconocido por la normativa vigente.

Las convenciones de ámbito sectorial o geográfico deberán incluir cláusulas de ordenación, coordinación y adaptabilidad, destinadas a: Evitar contradicciones entre los distintos niveles; fijar un piso mínimo de protección aplicable a los convenios de nivel inferior; y, prever mecanismos de seguimiento y actualización.

Parágrafo 1. Los convenios de nivel empresa no podrán en ningún caso disminuir el piso mínimo de protección definido en la convención de ámbito sectorial o geográfico. Únicamente podrán pactarse cláusulas de adaptabilidad cuando la convención de nivel superior las prevea de manera expresa y taxativa, indicando (i) materias estrictamente operativas o instrumentales susceptibles de ajuste; (ii) límites materiales que preserven íntegramente el piso mínimo; (iii) el procedimiento y la motivación requeridos; y, (iv) el mecanismo paritario de verificación y seguimiento. En todo caso, las adaptaciones deberán observar los principios de favorabilidad progresividad y no regresividad y no podrán traducirse en una reducción de los niveles de protección pactados en la convención de ámbito superior.

Parágrafo 2. La suscripción de convenciones colectivas en niveles superiores no deroga ni modifica las convenciones vigentes de nivel empresa. No obstante, en aplicación del principio de favorabilidad y de las cláusulas de ordenación y coordinación previstas en la convención de nivel superior, prevalecerán respecto de las materias homogéneas en las que establezcan condiciones más favorables, las cuales se aplicarán de manera integral y armónica, sin que ello habilite la acumulación de beneficios incompatibles ni la fragmentación de cláusulas. La determinación de la mayor favorabilidad se realizará con criterios objetivos y mediante seguimiento conforme a lo previsto en la convención de ámbito superior. En todo caso, se respetarán el piso mínimo sectorial o geográfico y los principios de progresividad y no regresividad.

Parágrafo 3. En todo caso, las convenciones colectivas de trabajo deben respetar el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales y las libertades sindicales”.

Este artículo introduce la posibilidad de desarrollar la negociación colectiva en niveles distintos al de empresa: grupo de empresas, rama o sector de actividad y ámbito geográfico. Si bien se plantea que estos niveles se activan según acuerden las partes conforme a su representatividad, la norma establece efectos normativos rígidos que van más allá de lo que permite el marco legal vigente.

Adicionalmente, incorpora cláusulas de coordinación y adaptabilidad entre niveles, lo cual es técnicamente valioso para evitar contradicciones normativas. Sin embargo, no existe una ley que habilite expresamente la negociación colectiva sectorial o regional en Colombia, por lo que su reglamentación vía decreto puede exceder la potestad del Ejecutivo. De igual manera, el concepto de piso mínimo de protección no está definido legalmente ni metodológicamente, lo que genera inseguridad jurídica.

El parágrafo 1 impone límites estrictos a los convenios de nivel empresa, subordinándolos a los convenios superiores, sin establecer mecanismos claros para resolver conflictos normativos ni criterios técnicos para aplicar la favorabilidad. El parágrafo 2 establece una prevalencia automática de las condiciones más favorables, pero sin definir cómo se determinará dicha mayor favorabilidad ni cómo se evitará la acumulación de beneficios incompatibles. El parágrafo 3 reitera principios generales, pero no aporta herramientas operativas para garantizar su cumplimiento.

Recomendación:

Se recomienda revisar el artículo para evitar que el decreto reglamente niveles de negociación colectiva no previstos expresamente en la legislación vigente. Se propone que la

negociación en niveles superiores se habilite únicamente mediante acuerdos voluntarios entre las partes, y que su desarrollo normativo se realice por vía legislativa. Asimismo, se solicita definir con precisión el concepto de piso mínimo de protección y establecer criterios técnicos y procedimentales para aplicar la favorabilidad, resolver contradicciones entre niveles y evitar acumulación de beneficios incompatibles. Estas modificaciones son necesarias para garantizar seguridad jurídica, coherencia normativa y respeto al principio de legalidad.

2.3. Fomento de negociaciones fundamentadas e informadas

“Artículo 2.2.2.7.4. Fomento de negociaciones fundamentadas e informadas. Las partes deberán facilitar el intercambio de información pertinente, necesaria y proporcional para negociar con conocimiento de causa, para entablar una discusión fundada con sujeción a las reservas legales aplicables. Con este objeto:

1. A petición motivada de cualquiera de las partes, el empleador pondrá a disposición información agregada o anonimizada, cuando sea del caso, sobre la situación económica y social de la unidad de negociación y, de requerirse, de la empresa en su conjunto, en la medida estrictamente necesaria para la negociación. Cuando la divulgación pueda perjudicar intereses estratégicos o comprometer secretos empresariales o datos protegidos, su entrega quedará condicionada a acuerdo de confidencialidad, uso exclusivo para la negociación y limitaciones de copia y difusión. La negativa total o parcial deberá ser motivada por escrito.

2. Las autoridades competentes pondrán a disposición de las partes, por medios públicos y de acceso abierto, la información estadística y documentos que obren en su poder sobre la situación económica y social del país, la rama o sector de actividad, la región o el grupo empresarial, en lo no sometido a reserva legal.

Parágrafo 1. La información se entregará en formato razonable dentro de los plazos acordados en el cronograma de negociación, sin que ello altere las etapas ni términos previstos en la ley.

Parágrafo 2. Las diferencias sobre alcance, pertinencia o confidencialidad de la información serán conocidas por una comisión paritaria de interpretación y seguimiento, sin suspender los términos legales del arreglo directo”.

El artículo busca garantizar negociaciones informadas mediante el acceso a datos económicos y sociales relevantes. Sin embargo, se identifican los siguientes aspectos:

- **Derecho a la información vs. protección empresarial:** la obligación impuesta al empleador de entregar información, incluso anonimizada, puede entrar en tensión con el derecho a la reserva empresarial, la protección de secretos industriales y la libertad económica.
- **Ambigüedad en los criterios de entrega:** la norma no define con precisión qué se entiende por información pertinente, necesaria y proporcional, lo que puede generar interpretaciones subjetivas y conflictos entre las partes. Además, la negativa del empleador, aunque motivada, podría ser objeto de controversia si no se establece un mecanismo técnico de validación independiente.
- **Comisión paritaria como instancia de resolución:** la remisión de controversias sobre confidencialidad a una comisión paritaria es positiva en términos de autocomposición, pero insuficiente si no se garantiza su imparcialidad, capacidad técnica y acceso a mecanismos de verificación.
- **Riesgo de sobrecarga administrativa:** la exigencia de entregar información en plazos definidos y formatos razonables puede representar una carga operativa significativa para empresas, especialmente MIPYMES, que no cuentan con estructuras robustas de gestión documental.
- **Falta de garantías para el uso adecuado de la información:** si bien se menciona la confidencialidad, no se establecen sanciones ni mecanismos de control para evitar el uso indebido de la información por parte de las organizaciones sindicales o terceros.

Recomendación:

Se recomienda revisar el artículo para garantizar un equilibrio adecuado entre el derecho de las organizaciones sindicales a negociar con información suficiente y el derecho de los empleadores a proteger sus datos estratégicos y confidenciales. Se propone que la entrega de información esté sujeta a criterios técnicos definidos por el Ministerio del Trabajo, con participación de expertos independientes y que se establezcan mecanismos de verificación y control del uso de la información. Asimismo, se sugiere que las MIPYMES puedan acogerse a un régimen especial de entrega de información, proporcional a sus capacidades operativas.

Finalmente, se recomienda que las controversias sobre confidencialidad sean conocidas por una instancia técnica imparcial, más allá de la comisión paritaria, para evitar conflictos de interés y garantizar decisiones objetivas.

2.4. Partes en la negociación

“Artículo 2.2.2.7.5. Partes en la negociación. Son partes en la negociación colectiva:

1. Por un lado, una o varias organizaciones de trabajadores representativas. Cuando exista pluralidad de organizaciones sindicales legitimadas para negociar en el mismo nivel o unidad de negociación, éstas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de peticiones, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de comisiones negociadoras y asesoras. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión negociadora de los trabajadores será directamente proporcional al número de afiliados, sin que dicha comisión exceda de diez (10) negociadores en el nivel de empresa, de veinte (20) si se tratare del nivel sectorial o territorial, o de quince (15) en otro nivel de negociación, salvo que una convención colectiva de trabajo vigente al momento de expedición de esta norma disponga algo más favorable.

La comisión negociadora podrá contar con tres asesores de las federaciones y confederaciones sindicales directamente proporcional al número de afiliados.

2. Por el otro, uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores representativos del respectivo nivel.

En las negociaciones de ámbito sectorial o geográfico, el pliego deberá ser entregado por la organización u organizaciones sindicales legitimadas a los empleadores más representativos con presencia en el respectivo nivel o a la organización patronal que les represente.

Parágrafo 1. Los pliegos solo podrán ser presentados en el primer trimestre del año.

Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo apoyará la convocatoria de las organizaciones sindicales y de empleadores para la conformación de la mesa de negociación, instruirá a las partes en sus obligaciones y derechos, dispondrá de información y metodologías que puedan ser usadas por las partes.

Parágrafo 3. En negociaciones de ámbito sectorial o geográfico se garantizarán mecanismos de participación de micro, pequeñas y medianas empresas. La falta de participación no hará inaplicable la convención; en tal caso, las partes definirán cláusulas de adhesión o acomodación para MIPYMES en la convención de ámbito superior.

Parágrafo 4. Si no hay acuerdo sobre el contenido del pliego unificado, la comisión negociadora sindical elaborará una matriz de compatibilización, integrará propuestas coincidentes, priorizará las divergentes mediante mayoría calificada definida en el acta de instalación y depurará redundancias, dejando acta motivada de las decisiones”.

Este artículo define quiénes son las partes legitimadas para negociar colectivamente en los distintos niveles propuestos por el proyecto de decreto, regula la conformación de comisiones negociadoras, establece criterios de representatividad sindical, fija límites numéricos y determina el rol de los empleadores. Además, introduce restricciones temporales para la presentación de pliegos y mecanismos de participación para MIPYMES.

Su contenido es clave porque impacta directamente en la autonomía sindical, la pluralidad organizativa y la equidad en los procesos de negociación colectiva, así:

- **Representatividad y proporcionalidad:** se establece que, ante la pluralidad sindical, la comisión negociadora se conformará proporcionalmente al número de afiliados. Si bien esto busca garantizar representatividad, puede vulnerar el derecho de participación de sindicatos minoritarios, especialmente si no se logra consenso previo. El Convenio 87 de la OIT protege la libertad sindical sin discriminación por tamaño o afiliación y la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte IDH reconoce que los sindicatos menos representativos deben tener al menos el derecho de actuar como portavoces y participar en procesos de negociación.
- **Restricción temporal para presentación de pliegos:** el párrafo 1 limita la presentación de pliegos al primer trimestre del año, lo cual no tiene respaldo legal en el Código Sustantivo del Trabajo y puede vulnerar el derecho de negociación colectiva en cualquier momento, especialmente ante hechos sobrevinientes.

El artículo 55 de la Constitución Política garantiza el derecho de negociación colectiva sin restricciones arbitrarias. Esto implica que el derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores, reconocido por el orden constitucional y que cualquier limitación debe estar expresamente prevista en la ley, no en normas reglamentarias ni administrativas.

Por su parte, la Corte Constitucional, en múltiples fallos, ha reiterado que la negociación colectiva es consustancial al derecho de asociación sindical. Por tanto, cualquier norma que limite este derecho —como impedir la presentación de pliegos por sindicatos no suscriptores o recién constituidos— debe ser analizada con especial rigor constitucional.

- **Intervención del Ministerio del Trabajo:** el párrafo 2 asigna al Ministerio del Trabajo funciones de convocatoria, instrucción y apoyo metodológico en la conformación de la mesa de negociación. Si bien estas funciones pueden facilitar el proceso, es necesario precisar que su ejercicio debe limitarse estrictamente al acompañamiento técnico y

pedagógico, sin interferir en la autonomía de las partes ni en la definición del contenido del pliego de peticiones. Cualquier actuación que exceda este rol podría vulnerar el principio de libertad sindical y de negociación colectiva, reconocido en el artículo 55 de la Constitución y en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

- **Complejidad en la coordinación sindical:** la exigencia de unidad de pliego y de comisión negociadora, en contextos de pluralidad sindical, puede generar tensiones internas entre organizaciones con intereses, afiliaciones o estrategias distintas. Si bien el párrafo 4 propone una matriz de compatibilización como mecanismo de integración, su eficacia dependerá de que existan reglas claras, previamente acordadas, que garanticen la participación equitativa y eviten la imposición de mayorías sobre minorías. La falta de tales garantías podría afectar la legitimidad del proceso y dar lugar a controversias judiciales.
- **Participación de MIPYMES:** el párrafo 3 reconoce la necesidad de incluir a micro, pequeñas y medianas empresas en negociaciones de ámbito sectorial o geográfico. Sin embargo, no establece mecanismos efectivos para garantizar su participación real ni criterios diferenciados que atiendan sus capacidades operativas y económicas. La falta de estas salvaguardas puede traducirse en la imposición de condiciones contractuales desproporcionadas, que afecten la viabilidad de estas empresas y generen efectos adversos sobre el empleo formal.

Recomendación:

Se recomienda modificar el artículo para garantizar una participación equitativa y efectiva de todas las organizaciones sindicales, sin imponer la unidad de pliego ni la proporcionalidad como regla obligatoria, sino como opción sujeta a consenso. Asimismo, se solicita eliminar la restricción temporal para la presentación de pliegos, por carecer de fundamento legal y limitar el ejercicio del derecho de negociación colectiva. Se propone que la intervención del Ministerio del Trabajo se limite a funciones técnicas y de facilitación, sin afectar la autonomía de las partes.

En cuanto a las MIPYMES, se recomienda establecer mecanismos diferenciados de participación y cláusulas de protección que eviten impactos desproporcionados.

Finalmente, se sugiere que la matriz de compatibilización sea construida con criterios previamente acordados y con garantías de transparencia y participación democrática.

2.5. Convenciones colectivas de trabajo

“Artículo 2.2.2.7.6. Convenciones colectivas de trabajo. Las partes gozan de libertad de regular mediante convenciones colectivas cualquier tema relativo a las condiciones de trabajo y de empleo y

las relaciones entre ellas dentro del orden público laboral y con sujeción a la Constitución, la ley y los convenios internacionales del trabajo ratificados. En ningún caso podrán pactarse cláusulas discriminatorias, ni disposiciones que desconozcan la libertad sindical, el fuero sindical u otros derechos fundamentales, ni que contraríen el piso mínimo de protección fijado por la ley o por una convención colectiva de ámbito superior aplicable.

Parágrafo 1. Las partes en la negociación colectiva podrán suscribir convenciones, capítulos o incorporar normas especiales para las micro, pequeñas o medianas empresas, que atiendan sus realidades sociales y económicas. Para tal fin, pueden también incorporar cláusulas de adaptabilidad.

Parágrafo 2. En las convenciones colectivas de ámbito sectorial o geográfico las partes se esforzarán por incluir cláusulas relacionadas con la formalización laboral, oportunidades de empleo, productividad y transición justa”.

Este artículo regula el contenido de las convenciones colectivas, reafirma la libertad de las partes para pactar condiciones laborales dentro del marco constitucional y legal y prohíbe cláusulas discriminatorias o regresivas.

Sin embargo, se advierten los siguientes riesgos de estas disposiciones:

- **Libertad de regulación y límites normativos:** el artículo reconoce la libertad de las partes para pactar cualquier materia laboral, lo cual es coherente con el artículo 55 de la Constitución Política y el Convenio 154 de la OIT. Sin embargo, la referencia al piso mínimo de protección fijado por una convención colectiva de ámbito superior introduce una jerarquía normativa que no está prevista en el Código Sustantivo del Trabajo y podría generar conflictos de interpretación y aplicación.
- **Protección contra cláusulas discriminatorias:** si bien el artículo prohíbe cláusulas discriminatorias en las convenciones colectivas, esta disposición es insuficiente si no se establece un mecanismo claro de verificación, control y sanción. La redacción actual deja a la interpretación de las partes qué se considera discriminatorio, lo que puede generar ambigüedad y permitir la inclusión de cláusulas que, aunque formalmente aceptadas, vulneren derechos fundamentales.
- **Inclusión de MIPYMES:** el parágrafo 1 permite adaptar las convenciones a la realidad de las micro, pequeñas o medianas empresas, lo cual es pertinente. Sin embargo, no se establecen criterios claros para definir esas adaptaciones ni se garantiza que las cláusulas de adaptabilidad no generen inequidades frente a empresas de mayor tamaño.

- **Formalización y transición justa:** el parágrafo 2 promueve la inclusión de temas estratégicos como la formalización laboral y la productividad. Su redacción como esfuerzo voluntario puede limitar su efectividad. Sería más útil establecer incentivos o mecanismos de seguimiento para asegurar su implementación.

Recomendación:

Se recomienda revisar el artículo para evitar la creación de jerarquías normativas entre convenciones colectivas que no están previstas en la legislación vigente y que podrían generar inseguridad jurídica. Asimismo, se sugiere que el piso mínimo de protección se defina exclusivamente por la ley y no por otras convenciones, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Finalmente, se recomienda la inclusión de mecanismos de seguimiento o incentivos que promuevan efectivamente la formalización laboral, la productividad y la transición justa en los sectores económicos.

2.6. Efectos

“Artículo 2.2.2.7.7. Efectos. Las convenciones colectivas de ámbito sectorial y geográfico son de aplicación obligatoria para todos los empleadores, empresas, unidades productivas y trabajadores del nivel de negociación respectivo. En consecuencia, no podrán celebrarse acuerdos pluri-subjetivos o pluri-individuales con trabajadores no sindicalizados.

Parágrafo. Sin perjuicio del régimen legal aplicable en la empresa, no podrán celebrarse acuerdos cuya finalidad o efecto sea desconocer, neutralizar o eludir la convención colectiva sectorial o geográfica aplicable, o afectar la libertad sindical. Los acuerdos de empresa solo podrán desarrollar materias no reguladas o mejorar condiciones, con sujeción a las cláusulas de coordinación y a los principios de favorabilidad, progresividad y no regresividad”.

Este artículo establece que las convenciones colectivas de ámbito sectorial o geográfico serán de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel correspondiente, incluso si no están sindicalizados y además, prohíbe acuerdos que desconozcan o eludan dichas convenciones, limitando la posibilidad de pactos empresariales independientes.

Esta propuesta presenta las siguientes problemáticas:

- **Imposición obligatoria sin base legal suficiente:** la aplicación obligatoria de convenciones colectivas de ámbito sectorial o geográfico a todos los empleadores y trabajadores del nivel correspondiente, incluidos aquellos no sindicalizados, no cuenta con respaldo expreso en el Código Sustantivo del Trabajo, que regula la negociación colectiva como un acuerdo entre partes legitimadas y voluntarias. Esta extensión

automática de efectos convencionales vulnera el principio de libertad contractual, reconocido en el artículo 16 de la Constitución, y el derecho de asociación negativa, que protege la decisión de no afiliarse a una organización sindical.

- **Restricción a acuerdos pluri-individuales:** la prohibición de acuerdos con trabajadores no sindicalizados puede ser inconstitucional si impide que estos ejerzan su derecho a negociar condiciones laborales directamente con el empleador, especialmente en empresas donde no hay sindicatos o donde estos no representan a toda la planta laboral.

El Convenio 98 de la OIT protege la negociación colectiva, pero no impone su obligatoriedad universal. La Corte Constitucional reconoce que los trabajadores no sindicalizados también tienen derecho a negociar condiciones laborales.

- **Ambigüedad en la coordinación normativa:** el artículo permite que los acuerdos de empresa solo desarrollen materias no reguladas o mejoren condiciones, pero no define cómo se determinará si una materia está regulada ni qué criterios se usarán para evaluar la mejora. Esto puede generar inseguridad jurídica y conflictos de interpretación.

Recomendación:

Se recomienda modificar el artículo para evitar la imposición automática de convenciones colectivas sectoriales o geográficas a todos los empleadores y trabajadores, especialmente aquellos no sindicalizados, por carecer de base legal suficiente y vulnerar el principio de libertad contractual. Se propone que la aplicación de estas convenciones sea voluntaria o sujeta a mecanismos de adhesión previamente acordados. Asimismo, se solicita revisar la prohibición de acuerdos pluri-individuales, garantizando que los trabajadores no sindicalizados puedan negociar condiciones laborales sin que ello implique desconocer derechos colectivos.

Finalmente, se recomienda precisar los criterios para determinar qué materias están reguladas por convenciones superiores y cómo se evaluará la mejora de condiciones, con el fin de evitar ambigüedades y conflictos normativos.

2.7. Vigencia de la convención colectiva de trabajo por empresa

“Artículo 2.2.2.7.8. Vigencia de la convención colectiva de trabajo por empresa. Salvo que exista un acuerdo entre las partes y con respeto al principio de autocomposición, a partir de la vigencia del presente decreto, en aquellas empresas donde coexisten varias convenciones colectivas o laudos arbitrales, se tendrá como fecha de vigencia la de la primera convención colectiva suscrita y las

posteriores serán integradas a ésta como capítulos. En ninguna circunstancia se podrá presentar pliego de peticiones durante la vigencia de la convención colectiva, en los términos de este artículo independientemente que la organización sindical sea o no suscriptor del acuerdo colectivo vigente, o se constituya legalmente durante ese tiempo”.

Este artículo establece que, en empresas donde coexisten varias convenciones colectivas o laudos arbitrales, se tomará como referencia la primera convención suscrita y las posteriores se integrarán como capítulos. Además, prohíbe la presentación de nuevos pliegos durante la vigencia de dicha convención, incluso si la organización sindical no fue parte del acuerdo o se constituye posteriormente.

Lo anterior, presenta los siguientes riesgos:

- **Restricción al derecho de negociación colectiva:** la prohibición de presentar pliegos durante la vigencia de una convención, incluso por sindicatos no suscriptores o recién constituidos, limita el ejercicio del derecho de negociación colectiva, protegido por el artículo 55 de la Constitución Política y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-009 de 1994, señaló que el derecho de negociación colectiva es consustancial a la libertad sindical y debe ser garantizado de forma efectiva. Esta restricción puede afectar la legitimidad de sindicatos nuevos o minoritarios que buscan representar intereses no cubiertos por la convención vigente.

- **Imposición de integración normativa:** la integración automática de convenciones posteriores como capítulos de la primera puede generar conflictos de interpretación, especialmente si las condiciones pactadas son contradictorias o si las organizaciones sindicales tienen enfoques distintos. No se establece un mecanismo claro para armonizar contenidos ni resolver disputas entre cláusulas.
- **Congelamiento normativo:** la norma puede generar un efecto de congelamiento en la dinámica sindical, al impedir la presentación de nuevos pliegos durante la vigencia de una convención, incluso si cambian las condiciones laborales, económicas o sociales de la empresa.

Recomendación:

Se recomienda modificar el artículo para garantizar el derecho de todas las organizaciones sindicales, incluidas las no suscriptoras o recién constituidas, a presentar pliegos de peticiones durante la vigencia de una convención colectiva, siempre que se respeten los principios de autocomposición y no duplicidad de beneficios. Asimismo, se propone eliminar la integración

automática de convenciones como capítulos de la primera y en su lugar establecer mecanismos de coordinación voluntaria entre sindicatos, con reglas claras para armonizar contenidos y resolver conflictos. Esta modificación es necesaria para evitar la vulneración del derecho de negociación colectiva, preservar la pluralidad sindical y garantizar la adaptabilidad de los acuerdos a nuevas realidades laborales.

2.8. Cuota por beneficio convencional

“Artículo 2.2.2.7.9. Cuota por beneficio convencional. En aplicación del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, los trabajadores y las trabajadoras no sindicalizadas beneficiarias de la convención colectiva de trabajo en cada nivel, deberán pagar en favor del sindicato o sindicatos titulares de la misma, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato o sindicatos sin que sea posible renunciar a dichos beneficios extralegales”.

Este artículo dispone que los trabajadores no afiliados a sindicatos, que se beneficien de una convención colectiva de trabajo, deberán efectuar un pago equivalente a la cuota ordinaria sindical en favor del sindicato titular del acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 68 de la Ley 50 de 1990. Además, dispone que no será posible renunciar a los beneficios extralegales derivados de dicha convención, lo que implica una extensión automática de sus efectos, independientemente de la voluntad del trabajador. Esta disposición, aunque basada en una norma legal vigente, plantea diversos riesgos jurídicos y operativos que deben ser analizados cuidadosamente:

- **Aplicación automática y sin consentimiento:** la norma impone el pago de la cuota sindical a trabajadores no afiliados, sin requerir su consentimiento, lo que puede vulnerar el derecho de asociación negativa (libertad de no afiliarse), protegido por el Convenio 87 de la OIT y el artículo 39 de la Constitución Política.
- **Afectación a la libertad individual:** la prohibición de renunciar a los beneficios extralegales y la obligación de pagar la cuota pueden ser percibidas como una forma de afiliación forzada indirecta, especialmente si no existe un mecanismo claro para verificar que el trabajador realmente se beneficia de la convención.
- **Falta de mecanismos de verificación y control:** no se establece cómo se determinará que un trabajador efectivamente se beneficia de la convención, ni cómo se garantizará que el sindicato receptor utilice los recursos de forma transparente. Tampoco se prevé un procedimiento para resolver disputas sobre la aplicación de esta cuota.

Recomendación:

Se recomienda revisar el artículo para garantizar que el cobro de la cuota sindical por beneficio convencional a

trabajadores no afiliados se realice con pleno respeto al principio de libertad de asociación, incluyendo la posibilidad de consentimiento informado y mecanismos de verificación. Se propone que el pago de dicha cuota esté condicionado a la aceptación expresa del trabajador beneficiario y que se establezcan procedimientos claros para determinar el alcance de los beneficios, así como mecanismos de control sobre el uso de los recursos sindicales.

3. Conclusión

CAMPETROL manifiesta su oposición al proyecto de decreto tal como se encuentra redactado, por considerar que excede la potestad reglamentaria del Ejecutivo al introducir niveles de negociación colectiva no previstos en la ley, como el sectorial, regional y por grupo de empresas. Esta norma debería ser legislativa y no vía decreto, para garantizar seguridad jurídica y respeto al principio de legalidad.

El proyecto vulnera la autonomía sindical y la pluralidad organizativa al imponer la unidad de mesa y de pliego como regla general, excluyendo la posibilidad de que sindicatos minoritarios o recién constituidos ejerzan plenamente su derecho de negociación colectiva. Además, limita injustificadamente la presentación de pliegos y congela la dinámica sindical en empresas con múltiples convenciones.

La aplicación obligatoria de convenciones sectoriales a todos los empleadores y trabajadores, incluidos los no sindicalizados y la imposición de cuotas sindicales sin consentimiento, afectan la libertad de asociación y el principio de voluntariedad en la negociación colectiva. Esto genera riesgos de judicialización, inseguridad jurídica y conflictos operativos.

Finalmente, el proyecto no garantiza una participación efectiva de los gremios ni un diálogo social tripartito conforme a los estándares de la OIT. CAMPETROL recomienda que el Ministerio del Trabajo convoque un proceso de concertación técnica y democrática, y que se archive el proyecto en su forma actual para construir una propuesta equilibrada, legalmente sólida y viable para todos los actores.

Ver: [Proyecto de Decreto sobre Negociación Colectiva](#)

Gobierno propone una reforma estructural del sector minero con el proyecto de “Ley Minera para la Transición Energética Justa, la Reindustrialización Nacional y la Minería para la Vida”

El 1 de octubre de 2025, el Gobierno Nacional radicó ante el Congreso el proyecto de “Ley Minera para la Transición Energética Justa, la Reindustrialización Nacional y la

Minería para la Vida”, una ambiciosa iniciativa que busca transformar de manera profunda la política minera en Colombia.

La propuesta plantea superar el modelo extractivista tradicional y avanzar hacia una minería sustentable, soberana, planificada e incluyente, enmarcada en los principios de justicia ambiental, equidad social, eficiencia económica y responsabilidad climática. Entre sus principales ejes se destacan:

- Soberanía estatal sobre los minerales, declarando su propiedad exclusiva e inalienable.
- Planificación territorial y ambiental de la actividad minera mediante la delimitación de Zonas Aptas y Zonas Excluidas.
- Prohibición del uso de sustancias tóxicas como el mercurio y promoción del cierre progresivo de minas a cielo abierto.
- Formalización de la minería artesanal y de pequeña escala, con asistencia técnica, financiera y jurídica.
- Nuevo modelo de contratación minera, más transparente y equitativo.
- Vinculación de la minería con la reindustrialización nacional, priorizando minerales estratégicos para la transición energética.

El proyecto también incorpora un enfoque diferencial y de derechos humanos, garantizando la participación efectiva de comunidades étnicas, mineros tradicionales y ancestrales, y promoviendo la igualdad de género en el sector.

Impulsada bajo el programa “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, esta reforma busca consolidar al Estado como garante de una minería moderna, justa y alineada con el desarrollo sostenible del país.

Ver: *Proyecto de Ley Minera para la Transición Energética Justa, la Reindustrialización Nacional y la Minería para la Vida*

Comentarios técnicos al proyecto de Resolución de la ANH sobre la metodología de valoración de recursos y reservas de hidrocarburos

La actualización propuesta por la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) a la metodología de valoración de recursos y reservas de hidrocarburos —en desarrollo de los Acuerdos No. 11 de 2008 y No. 003 de 2018— introduce cambios relevantes que ameritan un análisis detallado desde la perspectiva técnica, operativa y jurídica del sector.

A continuación, se presentan observaciones clave de CAMPETROL sobre algunos de los aspectos más sensibles del proyecto de resolución:



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



1. Plazo insuficiente para reservas no desarrolladas (UD)

La propuesta actual limita el tiempo de reclasificación de reservas no desarrolladas, lo cual podría penalizar proyectos complejos que requieren ciclos de maduración más largos. Se recomienda extender el plazo de reclasificación para proyectos complejos a 7-10 años, solicitando una evidencia anual de avance en las contingencias (licencias, acuerdos, etc.), en lugar de penalizar el ciclo natural de maduración.

2. Umbral de auditoría y sanciones contractuales desproporcionadas

El umbral propuesto para activar auditorías especiales por variaciones en reservas probadas podría generar cargas innecesarias.

Se sugiere subir el umbral de variación de Reservas Probadas que activa la auditoría especial al 15% o 20%, separar las sanciones: usar multas administrativas para incumplimiento de plazos y reservar la exclusión de volúmenes solo para casos de fraude o mala práctica metodológica. Esta distinción fortalecería la proporcionalidad y la seguridad jurídica.

3. Cargas operativas por duplicidad en el reporte de información

La obligación de cargar archivos en múltiples plataformas genera ineficiencias.

Se propone centralizar el reporte exclusivamente en el Módulo GR de SOLAR, modernizando esta plataforma para recibir todos los archivos requeridos. Esta digitalización reduciría costos operativos y mejoraría la trazabilidad de la información.

4. Rotación obligatoria del auditor externo y pérdida de conocimiento técnico

La rotación forzada de auditores externos puede afectar la continuidad técnica y el conocimiento acumulado de los proyectos.

En su lugar, se recomienda que la ANH exija una Declaración de Independencia y Continuidad anual por parte del Auditor Calificado de Recursos (QRE), y que audite el proceso de certificación, no la antigüedad de la firma. Esto garantizaría independencia sin sacrificar experiencia.

5. Potestad de reclasificación por parte de la ANH: necesidad de criterios técnicos y garantías jurídicas

Se recomienda que la facultad de reclasificación por parte de la ANH esté sujeta a criterios técnicos explícitos y verificables y que se establezca un mecanismo formal de revisión o apelación técnica. Esto garantizaría mayor seguridad jurídica para las operadoras, especialmente

cuando los volúmenes han sido certificados por auditores externos calificados (QRE) conforme al PRMS vigente.

Conclusión:

El proyecto de resolución representa un avance en la actualización normativa del sector, pero requiere ajustes que garanticen un equilibrio entre el control técnico, la eficiencia operativa y la seguridad jurídica. La adopción de estas recomendaciones fortalecería la confianza del sector y contribuiría a una implementación más efectiva y sostenible del nuevo marco metodológico.

Ver: *Proyecto de Resolución sobre Metodología de Valoración de recursos y reservas de hidrocarburos*

Nuevos requisitos técnicos para la suspensión y abandono de pozos de hidrocarburos en proyecto de Resolución de la ANH

La Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) en su proyecto de Resolución 27/08/25, busca establecer los requisitos técnicos para llevar a cabo las operaciones de suspensión temporal, abandono temporal o definitivo de pozos continentales y pozos costa afuera, en desarrollo de actividades de exploración y producción de hidrocarburos.

1. Contexto y Alcance Normativo

El proyecto busca sustituir y actualizar las Resoluciones 40295 de 2020 y 40622 de 2023, armonizando los requisitos técnicos para la suspensión temporal, abandono temporal y abandono definitivo de pozos continentales y costa afuera.

- **Marco legal:** se fundamenta en la Ley 2056 de 2020, el Decreto 381 de 2012 y las facultades de la ANH para la fiscalización y seguimiento de las operaciones.
- **Cobertura:** aplica a todos los tipos de pozos (exploratorios, desarrollo, inyección, disposición, monitoreo, productores de agua, etc.) tanto en tierra como en costa afuera, bajo contratos de la ANH o esquemas de asociación con Ecopetrol.
- **Estructura del proyecto:** se reorganiza en seis títulos (Disposiciones generales, Inactividad de pozos, Pozos continentales, Pozos costa afuera, Integridad de pozos y Otras disposiciones), lo que facilita su consulta.

2. Principales Cambios y Exigencias Técnicas

El proyecto introduce nuevos requisitos y precisiones que impactan la planeación y los costos de las operaciones:

- **Definiciones y estándares de integridad:** amplía conceptos clave (barrera primaria/ secundaria, taponés, integridad del pozo, sistemas de gestión)

y exige la implementación de un Sistema de Gestión de Integridad de Pozos conforme a normas internacionales como ISO 16530-1, API RP 90-1 y API 10 TR1.

- **Monitoreo post-abandono:** las operadoras deberán presentar reportes de monitoreo cada dos años sobre el estado de los pozos abandonados definitivamente, incluyendo información técnica y fotográfica.
- **Tiempos máximos de inactividad:**
 - Pozo inactivo: máximo 6 meses antes de definir reactivación, suspensión o abandono. (plazo máximo de inactividad permitido antes de que el operador esté obligado a tomar una decisión formal sobre el futuro del pozo, ya puede ser reactivación, suspensión temporal o abandono).
 - Suspensión temporal: plazos diferenciados según el tipo de pozo (de 3 a 36 meses para continentales y mayores flexibilidades para proyectos de geotermia o aprovechamiento del subsuelo).
- **Aprovechamiento geotérmico:** se incorpora la obligación de evaluar el potencial geotérmico (uso del calor del subsuelo para generar energía eléctrica o para otros usos térmicos) antes de abandonar un pozo, con requisitos de estudios técnicos y cronogramas.

Si el pozo tiene características favorables (alta temperatura, gradiente geotérmico, permeabilidad), podría reutilizarse para proyectos de coproducción de energía o usos directos en vez de sellarse para siempre.

- **Flexibilidad técnica:** si no es viable cumplir con todos los requisitos, el operador puede proponer estándares alternativos reconocidos internacionalmente, previa aprobación del ente fiscalizador.

3. Retos para la Industria de Hidrocarburos

- **Costos operativos y administrativos**
 - Mayor frecuencia de monitoreo e inspecciones.
 - Implementación de sistemas de gestión de integridad bajo estándares internacionales.
 - Posibles campañas adicionales de taponamiento para pozos inactivos o huérfanos.
- **Capacidad técnica y logística**
 - Requiere personal y tecnología especializada en cementación, pruebas de integridad y sistemas de barreras.

- Demanda de datos precisos para justificar extensiones de plazos o alternativas técnicas.

- **Riesgo sancionatorio**

- La ANH podrá iniciar procesos sancionatorios si un pozo permanece inactivo más de 6 meses sin suspensión aprobada.
- Se establecen plazos cortos (15–30 días) para responder requerimientos o solicitudes de prórroga.

- **Coordinación interinstitucional**

- Necesidad de articulación con la ANH y el Ministerio para proyectos de geotermia o usos del subsuelo.

4. Oportunidades para el Sector y Proveedores de Servicios

- **Servicios de integridad y abandono de pozos**

- Crece la demanda de empresas que ofrezcan cementación avanzada, pruebas de integridad, taponamiento, monitoreo y sistemas de gestión de integridad.
- Espacio para tecnologías innovadoras (resinas, polímeros, materiales alternativos a cemento).

- **Aprovechamiento geotérmico y transición energética**

- Incentivo para evaluar y desarrollar coproducción geotérmica en pozos existentes, abriendo líneas de negocio en energía renovable.

- **Gestión de pozos huérfanos**

- Levantamiento de inventarios (pozos existentes y sus estados) y campañas de cierre (una vez se identifique el pozo sin uso o huérfano, se inicia operaciones de taponamiento y abandono, tales como, colocación de tapones, monitorio post-cierre para evitar fugas de gas, agua o HCB y restauraciones ambientes) generan oportunidades en ingeniería, consultoría y servicios ambientales.

- **Monitoreo y digitalización**

- Necesidad de plataformas de reporte y seguimiento en tiempo real fortalece la demanda por soluciones de data management, sensores y control remoto.

Ver: **Proyecto de Resolución 27/08/25**

