

El rumbo antisindical que debe corregir Ecopetrol

—Informe especial ENS—

Ecopetrol no solo se destaca en Colombia por ser la empresa más grande por activos, utilidades e ingresos operacionales. También se está ganando el rótulo de ser una de las empresas más antisindicales del país. El último suceso que da cuenta de ello es el despido de Edwin Palma Egea, vicepresidente nacional de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO)¹. En un hecho sin precedentes, se le despidió por opinar, y mediante un procedimiento en el que claramente por parte del Ecopetrol se violaron el Código Disciplinario Único, el Convenio 87 de la OIT² y la jurisprudencia de la Corte Constitucional que habla sobre el debido proceso previo al despido.

El despido de Palma Egea se da en un momento de crisis del sector petrolero, en el que se deciden temas estratégicos para el país y en los cuales la organización sindical está jugada a fondo, como son la operación directa de Campo Rubiales por parte de Ecopetrol, el Proyecto de Modernización de la Refinería de Barrancabermeja (PMRB), el freno de los despidos masivos de trabajadores, la transparencia en la contratación de bienes y servicios en la empresa, el fortalecimiento del Instituto Colombiano del Petróleo (ICP), la II Asamblea Nacional de Trabajadores por la Paz, así como la defensa de la empresa como patrimonio público de los colombianos.

Más allá del despido del vicepresidente de la USO y de otros directivos de algunas seccionales del sindicato, el comportamiento de Ecopetrol da cuenta de una

¹ Ecopetrol notificó el día 27 de marzo de 2015 la terminación del contrato individual de trabajo de Edwin Palma Egea.

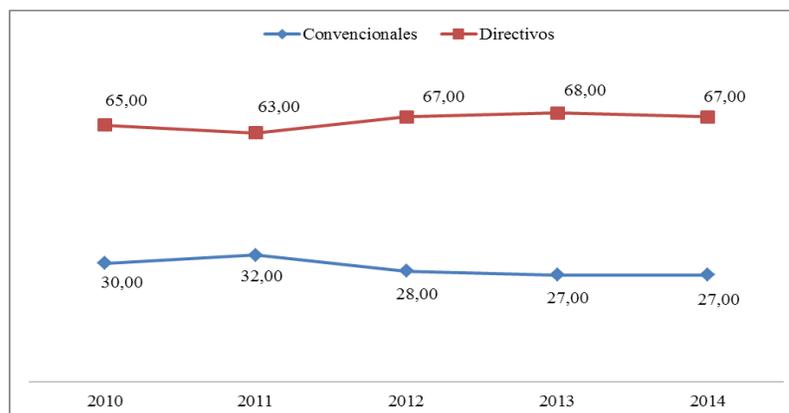
² Cabe recordar que la práctica de despidos de integrantes de la junta Directiva Nacional por parte de Ecopetrol no es algo nuevo. Durante la huelga de 2004 fue despedido el presidente de la USO en ese entonces, Gabriel Alvis. En ese mismo conflicto la empresa amenazó con despedir al vicepresidente del sindicato, Hernando Hernández, al Secretario General, Danilo Sánchez, y al Secretario de Actas, Roberto Schmalbach. De la misma manera, en diciembre de 2011 fue despedido en primera instancia Rodolfo Vecino, para ese momento presidente nacional de la USO. Marcelo Almario Chávez. “USO estudiar reactivar paro tras despido de E. Palma”, *Vanguardia Liberal*. Bucaramanga, 29 de marzo de 2015. Tomado de: <http://www.vanguardia.com/santander/barrancabermeja/305348-uso-estudia-reactivar-paro-tras-el-despido-de-e-palma>.

estrategia que podría denominarse como sistemática y deliberada, encaminada a torpedear las relaciones laborales y de interlocución con la USO, a enrarecer el ambiente en las regiones petroleras, a mermar estructuralmente a la organización sindical, a judicializar los procesos de gestión humana y de manejo de personal. Las siguientes son algunas de las prácticas antisindicales de la empresa en el último período:

1- Establecimiento de un pacto colectivo de facto

En Ecopetrol coexisten desde hace 38 años dos regímenes laborales o nóminas. Uno es el acordado en la convención colectiva de trabajo (nómina convencional) y el otro es el establecido en el Acuerdo 01 de 1977 (nómina directiva), que en términos prácticos es un pacto colectivo, que contiene mejores condiciones laborales y prestacionales para los trabajadores de “dirección, confianza y manejo” no sindicalizados.

A través de dicho mecanismo la empresa históricamente ha mantenido la nómina convencional por debajo del 33.3%, y así evitar aplicar la convención por extensión, como lo señala el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo. Por este mecanismo la empresa ha querido restarle capacidad de negociación a la USO, generar una fragmentación entre los trabajadores y debilitar progresivamente la convención colectiva de trabajo que ha regido las relaciones laborales en Ecopetrol durante los últimos 64 años. La siguiente gráfica muestra la evolución de los dos regímenes laborales:



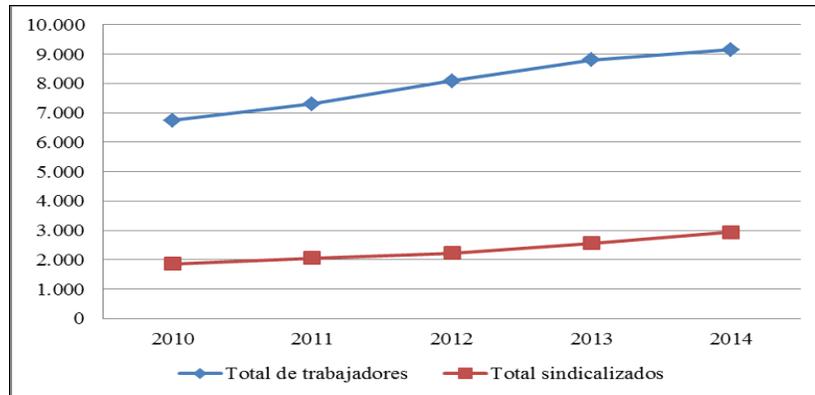
Fuente: Reporte Integral de Gestión Sostenible Ecopetrol, 2013-2014.

Aunque el número de afiliados a las organizaciones sindicales ha aumentado en el último quinquenio, ello no ha implicado un cambio de la nómina convencional. Al contrario, entre 2010 y 2014 ésta disminuyó 3%, pese a que la tasa de afiliación creció en el mismo periodo 4.38%.³ Este fenómeno es sencillo de explicar: mientras la nómina directiva creció entre 2010 y 2014 un 39.9%, la nómina

³ En el anexo No. 1 se presenta de manera discriminada la evolución de la nómina convencional y de la nómina directiva.

convencional creció un 22,1%. Es decir, por más que crezca la tasa de afiliación, el peso de la convención colectiva siempre rondará o se mantendrá por debajo del 30%, lo que nos lleva a pensar que la existencia del “Acuerdo 01/77” se emplea para controlar el crecimiento de la organización sindical, para debilitar la nómina convencional y disminuir la capacidad del ejercicio de huelga por parte de la USO.

El siguiente gráfico muestra la participación y evolución de los trabajadores sindicalizados en el conjunto de la planta de trabajadores, en el último quinquenio:



Fuente: Reporte Integral de Gestión Sostenible Ecopetrol, 2013-2014.

2. Incumplimiento de temas pactados en la convención colectiva de trabajo

Parece irónico que en el *Reporte Integrado de Gestión Sostenible 2014*, Gonzalo Restrepo López (presidente de la Junta Directiva) y Javier Genaro Gutiérrez Pemberthy (presidente de Ecopetrol) resalten como un hito “[...] la firma de una nueva Convención Colectiva de Trabajo por cuatro años entre Ecopetrol y tres sindicatos (USO, Adeco y Sindispetrol)[...], hito que evidencia el fortalecimiento de las relaciones de confianza entre la administración y los trabajadores”⁴. Sin embargo, a tan solo 8 meses de suscrita la convención el incumplimiento de los acuerdos convencionales se convirtió en norma en Ecopetrol. Entre los aspectos incumplidos recientemente están:

- a) Traslado de actividades que son del régimen convencional al régimen legal, vulnerando ingresos y beneficios a trabajadores de empresas contratistas.
- b) Débil aplicación de las guías de derechos humanos y seguimiento a actividades contratadas, lo que ha permitido a las empresas tercerizadoras y contratistas de Ecopetrol vulnerar frecuentemente el régimen convencional, el sistema de seguridad social y prestacional, y aspectos inherentes a contratación y remuneración.

⁴ Ecopetrol. *Reporte Integrado de Gestión Sostenible 2014*. Bogotá, p. 21. Tomado de: http://www.ecopetrol.com.co/documentos/Reporte_integrado_Ecopetrol_2014.pdf

- c) No ha existido voluntad por parte de la empresa para reglamentar las actividades que son de régimen convencional, así como aquellas que hoy están tercerizadas, y que deberían ser directas ya que son misionales y permanentes.
- d) La empresa se ha negado a implementar el protocolo de relacionamiento de las empresas del Grupo Ecopetrol con la USO.
- e) Violación a los turnos de trabajo establecidos.
- f) No se ha acordado el nuevo escalafón para trabajadores directos, el cual posteriormente se aplicaría a trabajadores tercerizados.
- g) En materia de salud, vivienda y educación, Ecopetrol introdujo “micos” en la redacción del texto convencional.

Prácticas de acoso laboral y persecución contra dirigentes sindicales

La conducta antisindical desplegada por Ecopetrol tiene su punto más alto en el incumplimiento del artículo 9 de la Convención Colectiva, que establece que “Los directivos de la USO podrán efectuar visitas a los sitios de trabajo de Ecopetrol S.A. para atender, directa y personalmente, todas las inquietudes que el personal presente relacionadas con el trabajo o la Convención⁵. Los vehículos de la organización tendrán acceso a dichos sitios”⁶. No obstante, la empresa de manera periódica niega el ingreso de los directivos de la USO, especialmente en las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena, en una clara violación del derecho de libertad sindical, de los acuerdos convencionales, así como del acuerdo de estabilidad laboral firmado en mayo de 2014 en el marco de la Modernización de la Refinería de Barrancabermeja.

Sumado a lo anterior, Ecopetrol ha implementado una serie de acciones encaminadas a debilitar subdirectivas y a la Junta Directiva Nacional de la USO, a través de la apertura de un sinnúmero de procesos disciplinarios, despidos de dirigentes, solicitud ante la justicia de levantamiento de fueros sindicales, señalamientos públicos contra la organización sindical y miles de cartas de llamados de atención para afiliados al sindicato, aun cuando la ley los prohíbe.

El constreñimiento ha adquirido unos visos que rayan en lo absurdo, como impedir que los vehículos del sindicato puedan ingresar a las instalaciones de la empresa; prohibir el ingreso de megáfonos, pancartas, comunicados y altavoces; presionar a los trabajadores para que retiren los logos alusivos a la organización sindical de cascos y prendas de vestir. Todos estos aspectos se concretan en un “protocolo” impuesto de manera unilateral por parte de la empresa para el ingreso de los dirigentes a las instalaciones de Ecopetrol.

⁵ El desconocimiento del artículo 9 de la convención colectiva de trabajo en lo concerniente a la libertad de acceso de dirigentes sindicales a los sitios de trabajo le acarreó recientemente a Ecopetrol un pliego de cargos por parte del Ministerio del Trabajo.

⁶ *Convención Colectiva de Trabajo USO-Ecopetrol, 2014 -2018*. Bogotá, agosto 2014, p. 5.
http://usofrenteobrero.org/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=3&Itemid=129

Contingentes de abogados dedicados a acosar y presionar al sindicato

Algo muy preocupante que ocurren hoy en Ecopetrol, es la forma como la empresa ha convertido las relaciones laborales en un tema jurídico, que solo se resuelve a punta de procedimientos disciplinarios, llamados a descargos, despidos, procesos administrativos, judiciales y penales.

A pesar de contar con un equipo jurídico de casi 110 abogados en la Vicepresidencia Jurídica⁷, más el equipo de abogados y asesores adscrito a la Vicepresidencia de Talento Humano, Ecopetrol en 2013 contrató, o tenía vigentes, 23 asesorías jurídicas en temas laborales, por un valor de \$6.392 millones⁸, para llevar la representación judicial en primera y segunda instancia en los procesos laborales, elaboración de demandas de casación y escritos de oposición dentro de los procesos ordinarios laborales, lobby y representación ante la Corte Suprema de Justicia, emisión de conceptos en materia laboral constitucional, asesorías en negociación colectiva, entre otros aspectos.

Entre las asesorías contratadas se encuentran exmagistrados de la Corte Constitucional y del Consejo Superior de la Judicatura, así como firmas de abogados como Pinzón Quintero Abogados Asociados, Godoy Córdoba Abogados S.A.S., y López y Asociados S.A.S.⁹

Sin embargo, lo más preocupante no es el exagerado costo que paga Ecopetrol en abogados externos, que podría considerarse casi una nómina paralela, lo grave son las acciones en las que incurre, como: entrega periódica y constante de cartas de llamados de atención ilegal que tienen un carácter disuasivo e intimidatorio; incremento desmedido de la apertura de procesos disciplinarios; aplicación de la Ley 734 de 2002 sólo a dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados, en una clara y abierta violación a la Convención Colectiva de Trabajo y al Código Disciplinario Único; aplicación diferenciada de la escala de sanciones entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados; solicitud constante de levantamiento de fueros sindicales.

Señalamientos constantes de ilegalidad frente a la protesta y la huelga

⁷ "Alejandro Linares Cantillo: "Los activos no estratégicos de Ecopetrol se van a desinvertir en el 2015", *Ámbito Jurídico*. Bogotá, 28 de febrero 2015, Tomado de:

<http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/alejandro-linares-cantillo-los-activos-no-estrategicos-de-ecopetrol-se-van-a-desinvertir-en-el-2015.asp>

⁸ En el Anexo No. 1 del presente documento se presentan los 23 contratos, con el valor y el objeto de cada uno de ellos.

⁹ La información sobre contratos y asesorías jurídicas laborales contratadas por Ecopetrol en 2013, se extrajeron de la sección de procesos de compras y contratación de Ecopetrol, los cuales se pueden consultar en el siguiente enlace: <http://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/informacion-para-contratistas/informacion/procesos-de-compras-y-contratacion/historicos/contratacion-a-20-de-septiembre-2014/>

En diversas ocasiones la empresa presiona a los trabajadores y a las autoridades frente a la supuesta ilegalidad de los derechos de protesta y huelga en Ecopetrol, con informaciones confusas o descontextualizadas, como ocurrió en el marco de la negociación del pliego de peticiones en agosto de 2014, o como se ha señalado en momentos de tensión entre la empresa y el sindicato.

Esta presión para desconocer el derecho de huelga da cuenta de las presiones indebidas por parte de la empresa para obstaculizar el ejercicio de este derecho, intimidar a los trabajadores y presionar al sindicato, a pesar que la Corte Constitucional mediante sentencia C-796/14 señaló que el derecho de huelga en el sector petrolero no está prohibido en sentido estricto, sino que está limitado en tanto no ponga en peligro el “abastecimiento normal de combustibles del país”. Adicionalmente la Corte le ordenó por tercera vez al Congreso de la República legislar sobre el tema, considerando los aspectos, alcances y límites establecidos por la OIT, especialmente lo expresado por el Comité de Libertad Sindical.

El caso Edwin Palma Egea

En torno al despido con “justa” causa de Edwin Palma Egea, vicepresidente nacional de la USO, por publicar en sus redes sociales la colilla de pago de uno de los altos ejecutivos de la empresa, surgen una serie de preocupaciones y de irregularidades que han despertado el rechazo absoluto de parte de políticos, organizaciones sindicales, ONG, organizaciones internacionales y ciudadanía en general. Es evidente que el despido tiene un claro objetivo revanchista y de retaliación contra la USO, y en especial contra Palma Egea. Es un golpe a los canales de interlocución entre sindicato y empresa, es un retroceso en materia del ejercicio de los derechos de asociación, información y denuncia.

Es incompresible la celeridad y la agilidad con la que se tomó la decisión del despido, a pesar que hay cientos de procesos disciplinarios represados en la empresa. Es evidente que la decisión se tomó en un contexto en el que la organización sindical se preparaba para un paro nacional petrolero, lo que se percibe como una estrategia por parte de Ecopetrol de mermar al sindicato en medio de un posible conflicto, afirmación que se ratifica con tres acciones jurídicas en vías similares contra tres integrantes de la Junta directiva Nacional de la USO, a saber: Wilmer Hernández Cedrón (Secretario de Asuntos Energéticos), José Marín Moreno (Secretario de Comunicaciones) y Fredy Pulecio Pérez (Secretario de Usuarios y Beneficiarios)¹⁰.

Aunque se acusa a Palma Egea de violar el Reglamento Interno del Trabajo, afectar el secreto salarial de uno de sus funcionarios y no guardar debido respeto con sus superiores, al cuestionar que los directivos de Ecopetrol ganasen tres

¹⁰ Es necesario recordar que en abril de 2014 fue despedido el presidente de la subdirectiva Cartagena por supuestas agresiones contra funcionarios extranjeros.

veces más que el presidente la República¹¹, cabe traer a colación que hay por lo menos tres espacios donde se puede consultar dicha información: en el documento de remuneración del Comité Directivo de Ecopetrol, en el *Reporte Integrado de Gestión Sostenible 2014* en la sección que informa sobre las diferencias salariales por género, en especial lo mencionado para la alta dirección de la empresa, así como lo consignado en el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para ilustrar lo anterior, se presenta el “secreto salarial” que, según Ecopetrol, violó Palma Egea, publicado en el documento denominado *Remuneración del Comité Directivo de Ecopetrol*, que para este caso muestra los salarios básicos a 31 de diciembre de 2013:

Nombre	Cargo ¹²	Salario base ¹³	Factor prestacional ¹⁴	Total remuneración mensual 2013 ¹⁵	Total remuneración mensual 2014 ¹⁶
Javier Genaro Gutiérrez Pemberthy	Presidente ¹⁷	43.911.176	30.737.823	74.648.999	76.097.190
Pedro Rosales Navarro	Vicepresidente Ejecutivo Downstream	35.599.027	24.919.319	60.518.346	61.692.402
Héctor Manosalva Rojas	Vicepresidente Ejecutivo Upstream	35.599.027	24.919.319	60.518.346	61.692.402
Adriana M. Echeverri	Vicepresidente de Estrategia y Crecimiento	28.679.411	20.075.588	48.754.999	49.700.846
Carlos Eduardo Zamudio Rojas	Director Centro de Servicios Compartidos	27.110.588	18.977.412	46.088.000	46.982.107
Federico de J. Maya Molina	Vicepresidente de Refinación- Petroquímica	26.556.324	18.589.427	45.145.751	46.021.578
Jaime Bocanegra Bernal	Vicepresidente de Transporte	26.289.411	18.402.588	44.691.999	45.559.023
Rafael E. Guzmán Ayala	Vicepresidente Técnica y Desarrollo E&P	26.288.823	18.402.176	44.690.999	45.558.004
Claudia L. Castellanos	Vicepresidente de Suministro y Mercadeo	26.288.785	18.402.150	44.690.935	45.557.939

¹¹ Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, la remuneración mensual del Presidente de la República durante 2014 fue de \$25.614.543, discriminado de la siguiente manera: asignación básica \$5.622.703 y gastos de representación \$19.991.840.

¹² Es importante resaltar que durante 2014 se presentaron algunos cambios leves en el equipo directivo de Ecopetrol, como el ingreso de Alejandro Arango López en la Vicepresidencia de Talento Humano, el de Alejandro Linares Cantillo en la Vicepresidencia Jurídica, así como el nombramiento de Camilo Marulanda como Director General de Operaciones. No obstante, la base del equipo directivo siguió siendo la misma que se presenta en esta tabla salarial.

¹³ Los valores de salarios base fueron tomados del documento remuneración del Comité Directivo de Ecopetrol, el cual se encuentra publicado en la página de Ecopetrol, en el siguiente enlace: http://www.ecopetrol.com.co/documentos/81307_Remuneraci%C3%B3n_Comit%C3%A9_Directivo_2013.pdf

¹⁴ El factor prestacional para los salarios integrales en Ecopetrol se calcula en un 70% adicional del salario base. El factor prestacional de la presente tabla son cálculos propios.

¹⁵ El total de la remuneración mensual se calculó de sumar el salario base más el factor prestacional. Estos valores y cálculos corresponden a salarios a corte de 31 de diciembre de 2014.

¹⁶ Este valor fue calculado incrementado el total de remuneración mensual 2013 más 1,94% que fue el IPC causado durante el año 2013.

¹⁷ En el Departamento Administrativo de la Función Pública reposan en el SIGEP los siguientes datos salariales del presidente de Ecopetrol.

Héctor A. Castaño Aristizábal	Vicepresidente de Producción	26.288.785	18.402.150	44.690.935	45.557.939
Oscar Villadiego Medina	Vicepresidente HSE y Sostenibilidad Operativa	26.247.627	18.373.339	44.620.966	45.486.613
Néstor F. Saavedra Trujillo	Vicepresidente Innovación y Tecnología	25.585.727	17.910.009	43.495.736	44.339.553
Jaime Ariolfo Pineda Durán	Director Estratégico Abastecimiento	21.321.764	14.925.235	36.246.999	36.950.191
Martha Castaño Gutiérrez	Vicepresidente de Talento Humano	21.280.000	14.896.000	36.176.000	36.877.814
Magda N. Manosalva Cely	Vicepresidente Corporativo de Finanzas	19.308.941	13.516.259	32.825.200	33.462.009
Edgar E. Rey Velandia	Dirección Auditoría Interna	17.230.588	12.061.412	29.292.000	29.860.264
Édgar A. Alvarado Flechas	Dirección Seguridad Física	17.230.588	12.061.412	29.292.000	29.860.264
Adriana M. Neira Londoño	Oficina Control disciplinario	14.494.705	10.146.294	24.640.999	25.119.034

Fuente: Ecopetrol. Remuneración Comité Directivo, 31 de diciembre 2013.

Asimismo, y como complemento a lo anteriormente mencionado en el *Reporte Integrado de Gestión Sostenible 2014* que divulgó Ecopetrol en el mes de marzo del año en curso, se presentan las diferencias salariales en altos cargos en Ecopetrol entre hombres y mujeres, además de la brecha, se presentan los rangos salariales según nivel de cargo, lo que nuevamente muestra que los salarios y las escalas salariales por más que Ecopetrol se empece en acusar a Palma Egea de divulgar secretos salariales los mismos son públicos en diferentes lugares, publicados por la misma empresa:

Clasificación cargos	Nivel de Cargo	Ingreso mensual promedio mujeres (\$)	Ingreso mensual promedio hombres (\$)
Alta dirección	11	31.050.338	32.478.147
	12	37.956.431	40.021.026
	13	47.898.858	48.096.192

Fuente: Ecopetrol. *Reporte Integrado de Gestión Sostenible 2014*, p. 345.

Consideraciones finales

En torno a lo expuesto en el presente documento, cabe formular los siguientes interrogantes frente al comportamiento antisindical, de relaciones laborales duales y de destrucción de canales de interlocución y de diálogo social por parte de Ecopetrol:

¿La empresa orgullo y emblema de los colombianos debe seguir siendo promotora de una estrategia antisindical a gran escala?

¿Cumple Ecopetrol los principios 1, 2, 3 y 6 del Pacto Global de Naciones Unidas?

¿Cuáles son las acciones que ha emprendido el Ministerio del Trabajo para proteger el derecho de libertad sindical en Ecopetrol?

¿Es adecuado y ético que Ecopetrol cuente con una nómina directa y otra paralela para presionar, acosar y hostigar a la USO?

¿Hasta cuándo va a mantener Ecopetrol en vigencia el Acuerdo 01 de 1977, que claramente es discriminatorio de los trabajadores sindicalizados?

¿Va a continuar manejando las relaciones laborales como una cruzada contra la USO, o tomará la vía de la interlocución y las relaciones basadas en el reconocimiento de los sindicatos como representantes legítimos de los trabajadores?

Si así trata Ecopetrol a sus organizaciones sindicales, ¿cómo tratará a las comunidades, a los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas, a los accionistas minoritarios y a los pensionados? Esa no es la empresa emblemática que queremos los colombianos.

Publicado 6 de abril de 2015.