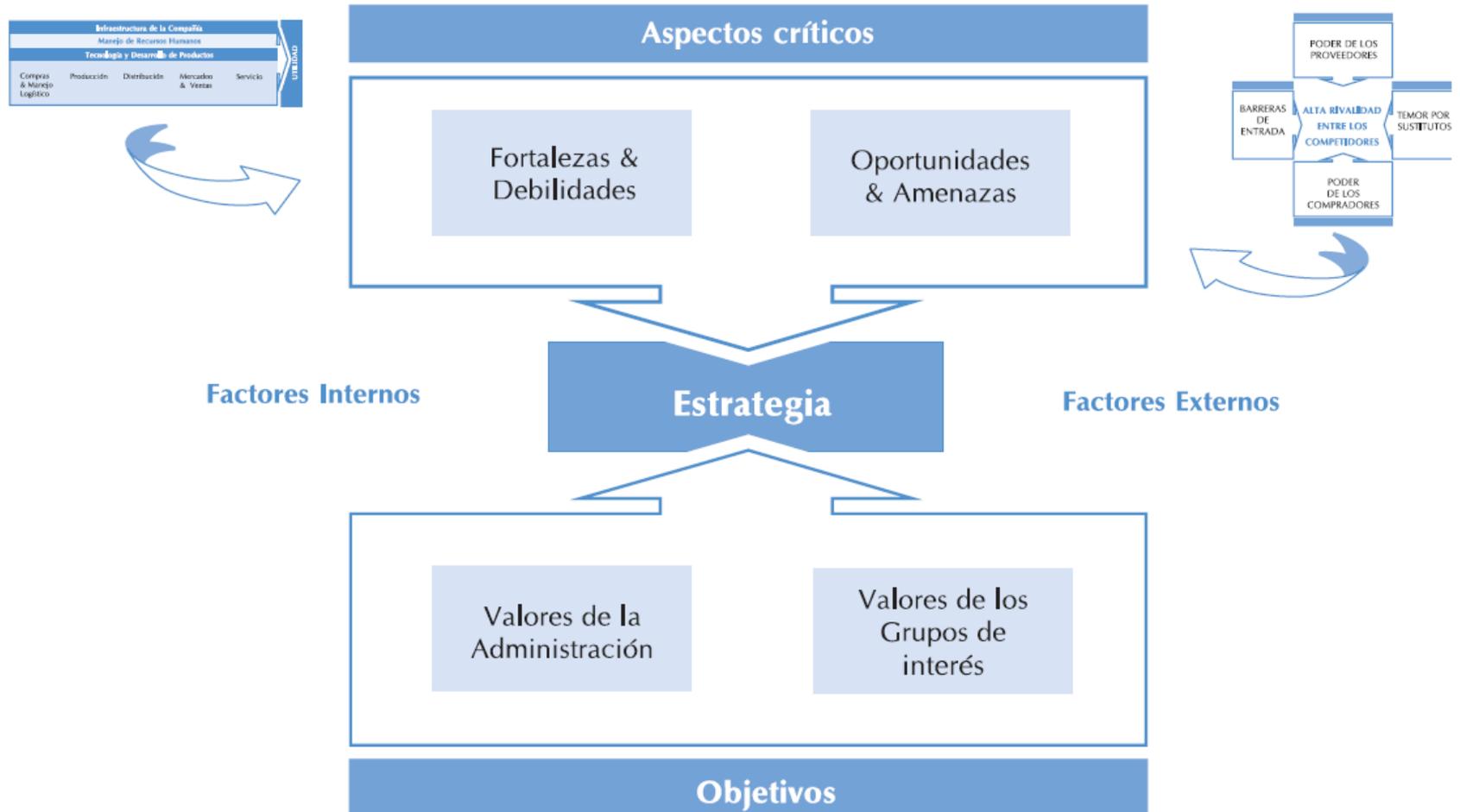


Marco Estratégico Asopetrol

Diciembre de 2022

Elementos Generación Estrategia



Nuestro Entorno

Factores Externos

1. Adquisición de la participación del Gobierno en ISA por parte de Ecopetrol (51,6%).
2. Aprobación de la venta del 11,5% de la participación de Ecopetrol.
3. Persecución sindical con el argumento de la sustitución patronal.
4. Cambio de Gobierno en agosto de 2022.
5. Transición Energética
 - Meta de 0 emisiones de CO2 en 2050.
 - Necesidad de generación de energías limpias.
 - Restricciones regulatorias para generación y venta de energía por parte de Ecopetrol.
6. Propuesta de renombrar a Ecopetrol como Empresa Colombiana de Energía.

Factores Externos

7. La transición energética es un modelo de negocio no probado:
 - Inexistencia de empresas que demuestren que es un negocio rentable.
 - Menor rentabilidad (ROCE).

8. Ausencia de hallazgos exploratorios materiales y declinación de las reservas:
 - Disminución de la inversión exploratoria dejando a Ecopetrol como casi único operador de los campos existentes.
 - Dependencia de los campos actuales con proyectos de recobro que son poco rentables para muchos de ellos.
 - Necesidad de explotar los Yacimientos no Convencionales (*fracking*) para que no le ocurra a Colombia lo de Europa con la guerra Rusia-Ucrania.
 - Dependencia de aumentar el recobro de campos existentes.

9. Los altos precios de las materias primas apalancan el crecimiento y fortalecen el Grupo Empresarial.

10. Alto endeudamiento del país exige la generación de dividendos para financiar los gastos del Gobierno.

Factores Internos

1. Alto número de empleados nuevos que genera:
 - Desconocimiento de los derechos y deberes sindicales.
 - Desconfianza hacia los sindicatos.
 - Pérdida de conocimiento y experiencia.
2. 28 sindicatos en Ecopetrol, pero solamente la USO con la capacidad de negociar la Convención Colectiva.
3. Existencia de una única Convención Colectiva del Trabajo en cabeza de la USO y únicamente permisos sindicales y recursos para capacitación a los demás sindicatos firmantes.
4. Mala imagen y desprestigio de los sindicatos.
5. Ecopetrol con ISA integrado genera importantes utilidades para el país.
6. Generación de caja suficiente para apalancar el crecimiento del Grupo Empresarial.

Temas a abordar.....

1. ¿Qué podemos hacer para hacer frente a la oportunidad de que Ecopetrol sea una empresa de energía enfocada en la transición energética?
2. ¿Es posible apalancar la aceptación de la demanda internacional por la posibilidad de negociar pensiones en una Convención Colectiva ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos?
3. ¿Podemos tener visibilidad como sindicato de industria que aglutina a Ecopetrol e ISA y generar impacto nacional?
4. ¿Es viable Ecopetrol en el largo plazo?
5. ¿Los trabajadores de ISA pueden demandar sustitución patrimonial ante Ecopetrol?
6. ¿Cómo se puede proteger de manera efectiva a los empleados de Ecopetrol e ISA de los despidos sin justa causa y la persecución sindical?
7. ¿Cuál es número de trabajadores de la industria energética a nivel nacional?
¿Podemos representarlos?

Oportunidades

1. Ser un sindicato con presencia en ISA, el Grupo Ecopetrol y empresas relevantes de la industria energética.
2. Abanderar a nivel nacional el tema de que los sindicatos puedan negociar en una Convención Colectiva los derechos de jubilación, gracias a la aprobación de la demanda ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos por parte de SITRAISA.
3. Transformación de Asopetrol en un Sindicato de Industria.
4. Posibilidad de crear nuevas Subdirectivas a nivel nacional y afiliar trabajadores del Grupo empresarial Ecopetrol y otras empresas del sector de energía.
5. Expectativa de pertenecer o conformar una Confederación de Sindicatos.
6. Posibilidades de multifiliación de los trabajadores a los sindicatos.
7. Necesidad a nivel de los profesionales de recibir soporte sindical y tramitar los beneficios que ofrece la empresa en los siguientes temas:
 - Acoso Laboral
 - Salud
 - Educación
 - Vivienda

Oportunidades

8. Presentación de nuevo pliego de peticiones avalado por el Ministerio del Trabajo. Negociar puntos relevantes de la Convención Colectiva:
 - Estabilidad laboral
 - Permisos sindicales
 - Turnos en Rubiales
 - Becas de estudio
 - Mejoramiento atención médica
9. Posibilidad de aumentar el número de afiliados aprovechando las debilidades de otros sindicatos:
 - Ausencia de una estrategia central
 - Falta de soporte administrativo, contable y legal
 - Vulnerabilidades a demandas temerarias
10. Posibilidad de aumentar el número de afiliados debido a los despidos generalizados.
11. Mejorar la comunicación y servicios a los afiliados para aumentar el número de afiliados.
12. Poder contar con apoyo económico, jurídico y político de ONGs y otros sindicatos.

Amenazas

1. Despidos generalizados en Ecopetrol:
 - Estrés laboral y nepotismo generalizado.
 - Desprofesionalización de la empresa.
 - Posibilidad de la administración de hacer lo que quiera sin oposición.
2. La ley de *Habeas Data* impide que se suministren datos de los afiliados.
3. Utilización de la figura de la Sustitución Patronal para liquidar a los sindicatos.
4. Seguimiento y monitoreo de las actividades de los trabajadores.
5. Falta de definición de la Unidad de Empresa:
 - Filiales y subsidiarias
6. Luchas internas dentro de los sindicatos que debilita su credibilidad.
7. Posibilidad de perder el control del sindicato por la llegada de terceros.
8. Solamente el 4% de los empleados en Colombia tienen contrato a término indefinido.
9. Las batallas jurídicas se pierden por falta de institucionalidad jurídica.
10. La negociación de la Convención Colectiva del trabajo en 2023.
11. Políticas del estado en contra de las organizaciones sindicales.
12. Violencia contra los líderes sindicales en el país.

Amenazas

13. Creación de mala imagen por parte de las empresas y el Gobierno en contra de las organizaciones sindicales.
14. Debilidad de los sindicatos aliados:
 - Falta de soporte administrativo, contable y legal.
 - Vulnerabilidades a demandas temerarias.
15. Decisiones de traslado a líderes sindicales hacia diferentes sitios o filiales de los trabajadores.
16. Cambios en la legislación que pueden afectar los intereses de los trabajadores.
17. En Colombia no hay jurisprudencia para los sindicatos de industria:
 - Se deben negociar múltiples Convenciones Colectivas.
 - Son un complemento para los sindicatos de base.

Fortalezas

1. Transformación de Asopetrol como sindicato de industria
 - Gobernabilidad: respeto por la utilización de los estatutos.
 - Compromiso y experiencia de sus dirigentes.
 - Instrumento efectivo en caso de sustitución patronal.

2. Disciplina presupuestal
 - Elaboración y aprobación del presupuesto anual.
 - Seguimiento mensual.
 - Todos los gastos son aprobados por la JDN y soportados en el NIT del sindicato.
 - Se brinda el soporte oportuno a los requerimientos de las filiales.
 - Control de gastos: no hay manejo de caja menor.

3. Gestión administrativa, contable y financiera
 - Contratos de Soporte Administrativo, Legal y Contable.
 - Actualización RUT y situación tributaria ante la DIAN.
 - Contabilidad histórica en SIIGO como herramienta contable.
 - Pago mensual de retención en la fuente.
 - Software, computador, impresora, línea celular, insumos, correos electrónicos.

Fortalezas

4. Fuero sindical para 10 afiliados por sede y 10 a nivel nacional:
 - Caso despido y reintegro del afiliado Daniel García.
 - Se evitó traslado de afiliados de Neiva a Bogotá.
 - Manejo jurídico de los temas: no paros, bloqueos, etc.

5. Fuero Circunstancial:
 - Activo desde la presentación del pliego de peticiones el 16 de diciembre de 2022.

6. Intercambio de información internamente y con otros sindicatos:
 - SITRAISA
 - SINTRAE
 - Telaraña de sindicatos aliados

7. Aportes sindicales flexibles:
 - Descuento por nómina: Ecopetrol.
 - Consignaciones: ISA, MASA, OMNIA, SAS-Confipetrol, Combustibles de Colombia.

Debilidades

1. Múltiples desafiliaciones por desinformación, aspiración a tener fuero sindical, Plan de Retiro Voluntario y despidos.
2. Subdirectivas con bajo número de afiliados que las hace inviables.
3. Falta de cultura sindical y solidaridad:
 - No existe una organización sindical en la que todos aporten.
 - Desconocimiento de los estatutos.
 - Falta de apoyo y colaboración.
 - Ausencia de mecanismos de sucesión.
4. Falta de información del sindicato:
 - Número de afiliados
 - Cuotas sindicales
5. Ausencia de permisos sindicales:
 - Obliga a realizar esfuerzos heroicos de unos pocos.
 - Dificultades para conversar cara a cara con los afiliados.
 - Desconexión y dificultades para dar soporte a los afiliados de empresas contratistas de Ecopetrol.
6. Falta de formación sindical y posibilidades de asesorar a los afiliados.

Principios y Valores reflejados en el Código de Ética

1. Nuestra primera prioridad es proteger al afiliado.
2. Obedecemos las directrices* y no representamos ni imponemos intereses particulares.
3. Construimos y no destruimos, unimos y no dividimos, para día a día forjar un sindicato más fuerte.
4. Entendemos antes que buscar que nos entiendan.
5. Proponemos y no imponemos.
6. Tomamos decisiones colegiadas y compartidas entre los miembros de las Juntas Directivas.
7. Somos humildes y solidarios.
8. Generamos confianza mediante nuestras actuaciones, que siempre son éticas, transparentes e informadas.
9. Rendimos cuentas de nuestros actos y decisiones a quien lo solicite.
10. Aportamos nuestros conocimientos, experiencias y esfuerzos en pro del bienestar de los afiliados.

Obligaciones del Afiliado

1. Leer, entender y aplicar los estatutos que regulan el funcionamiento del sindicato.
2. Pagar mensualmente la cuota sindical.
3. Informar oportunamente sobre su actualización de sus datos personales.
4. Involucrarse activamente en los mecanismos de participación disponibles:
 - Asamblea Anual de Afiliados
 - Elección de los miembros de la Junta Directiva
 - Comunicados e informes de gestión
 - Encuestas
5. Promover el sindicato entre colegas. Apoyar a quienes lo necesiten.
6. Ser los mejores trabajadores: siempre responsables y comprometidos.

Marco Estratégico

Funciones del Sindicato (Qué)

1. Somos un instrumento para lograr el bienestar del afiliado:
 - Defensa de sus Derechos
 - Estabilidad laboral
 - Educación y Salud
 - Seguridad Industrial
2. Propender por la comunicación y las relaciones entre los afiliados:
 - Realidades del sector de la energía y sus empresas
 - Sindicatos de industria
 - Sindicatos de las empresas
3. Negociar los diferentes pliegos de peticiones para obtener mejoras en las condiciones laborales de los afiliados.
4. Informar e influir al país para fortalecer su posición en materia energética:
 - Transformación energética
 - *Fracking*
 - Contaminación ambiental generada por la industria
 - Distribución de los beneficios de la explotación y generación de energía

Los 5 elementos que nos definen

1. Energía
2. Solidaridad
3. Transparencia
4. Respeto
5. Colaboración

Nuestros Orientadores

Misión: somos un instrumento para el bienestar del afiliado.

MEGA (Visión): seremos una organización sindical fortalecida, reconocida a nivel nacional, con influencia en el sector y 500 afiliados en los próximos 5 años.

Nuestro Propósito: nuestra prioridad es orientar y defender a nuestros afiliados del acoso, abusos e injusticias a las que se ven sometidos en el ámbito laboral.

Objetivos Estratégicos (Cómo)

1. Fortalecer el Apoyo Sindical a todos los afiliados:
 - Brindar soporte administrativo, legal, moral y económico al afiliado.
 - Ofrecer mecanismos de participación y comunicación.
 - Reclamaciones por acoso laboral y desconocimiento de derechos.

2. Negociar el Pliego de Peticiones en las mejores condiciones:
 - Permisos sindicales para mejorar el soporte a los afiliados y fomentar la comunicación y la presencia en las regiones.
 - Estabilidad laboral.
 - Programas de Educación y Salud para los afiliados.

3. Fortalecer la Comunicación con los Afiliados:
 - Generación y actualización de la página WEB.
 - Secretarías de Educación, Defensa del Afiliado y Salud.
 - Elaborar y divulgar comunicados a través de las redes que sean de interés y utilidad para los afiliados.

Objetivos Estratégicos (Cómo)

4. Crecer ordenadamente:
 - Creación Subdirectivas Bucaramanga, Yopal y las demás que se requieran.
 - Vincular afiliados de otras empresas del sector de energía.

5. Definir un programa de formación sindical que permita mejorar las competencias sindicales de los directivos y afiliados del sindicato:
 - Cursos y charlas virtuales
 - Transferencia de conocimiento
 - SITRAISA
 - Junta Directiva Nacional

Objetivos Secundarios

6. Ejecutar la Inversión Social de forma equitativa y eficiente:
 - Definición de Reglamento de Inversión Social.
 - Adelantar un concurso de proyectos.
 - Ejecutar las inversiones en donde se defina.

7. Brindar soporte a la red de sindicatos aliados para fortalecer la cultura sindical:
 - Estratégico, legal y administrativo
 - Intercambio de información

8. Ser un actor que influya a través de la prensa y líderes de opinión en el conocimiento del país sobre las realidades del sector de energía:
 - Reservas y Recursos disponibles
 - Transformación energética
 - *Fracking*
 - Contaminación ambiental generada por la industria
 - Distribución de los beneficios de la explotación y generación de energía