

Trends Falabella Alias Tiansz Laura Gallego Jaime Moreno Jaramillo muere tras presunta golpiza en Bogotá Salario Mínimo 2026

COLOMBIA >

Sindicato de Ecopetrol denunció amenazas por exigir derechos laborales en horarios y pagos: qué respondió la petrolera

Ariel Corzo, representante sindical, alertó sobre advertencias judiciales, mientras la compañía asegura cumplir la ley y anticipar la reducción de la jornada semanal para sus empleados



Por Frank Saavedra

+ Seguir en

01 Nov, 2025 10:02 a.m. CO

Guardar



PUBLICIDAD

AD



La controversia en torno al reconocimiento de los pagos dominicales y la reducción de la jornada laboral en **Ecopetrol** ha escalado tras la denuncia de un dirigente sindical, que asegura haber recibido amenazas de acciones judiciales por parte de la empresa estatal.



Te puede interesar:

[Aumento del salario mínimo en 2026 encuentra una nueva traba en el Banco de la República, pese a subida que pide el Gobierno Petro](#)

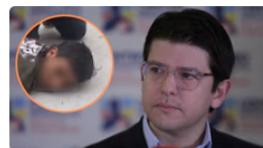
PUBLICIDAD

AD



Ariel Corzo, trabajador y miembro de la Unión Sindical Obrera (USO), afirmó que la Gerencia de Gestión Laboral y Sindical de **Ecopetrol** le envió una comunicación en la que, según sus palabras, se le advierte sobre posibles medidas legales debido a sus exigencias en materia de derechos laborales.

Ahora puedes seguirnos en [Facebook](#) y en nuestro [WhatsApp Channel](#)



Te puede interesar:

['Tiansz', sicario de Miguel Uribe Turbay, dio detalles inéditos de cómo se planeó el magnicidio: "Pille, toca 'acostar' a este man"](#)

>

El origen del conflicto radica en la solicitud de Corzo para que Ecopetrol reconozca las horas trabajadas los domingos y aplique la reducción de la jornada laboral, conforme a lo estipulado en la reciente reforma impulsada por el Gobierno Nacional, del cual la petrolera forma parte.

Ante esta situación, el dirigente sindical hizo un llamado urgente al ministro del Trabajo, Antonio Sanguino, solicitando su intervención para garantizar la vigilancia, el control y la adopción de correctivos en Ecopetrol y sus filiales, con el objetivo de asegurar el respeto a los derechos laborales mínimos de los empleados.



Te puede interesar:

Testigo relató la brutal golpiza que terminó con la muerte de un estudiante de Los Andes: "Le daban patadas en la cara y el cuerpo"

En respuesta a la denuncia, Ecopetrol emitió un comunicado dirigido a un "Derecho de petición - Exigencia de ajuste inmediato de las jornadas laborales en todas las vicepresidencias de Ecopetrol S.A.", en el que se detallan las solicitudes presentadas por Corzo.



La controversia por el reconocimiento de pagos dominicales y la reducción de la jornada laboral enfrenta a Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera - crédito Luisa González/Reuters

Entre ellas se encuentran la suspensión de los actuales esquemas de turnos, el cómputo de las horas trabajadas en domingo dentro de la jornada semanal y la adecuación de las prácticas laborales a la Ley 2466 de 2025 y a la Circular Externa N° 0101 del Ministerio del Trabajo.

Además, se exigió a la empresa que explique las razones legales por las cuales no se contabilizan las horas dominicales en la jornada semanal.

La compañía respondió que sus actuaciones se ajustan al marco legal y constitucional vigente, asegurando el respeto a los derechos de los trabajadores y de los sindicatos que los representan.

Ecopetrol subrayó que ha cumplido con los compromisos derivados de los acuerdos suscritos con la USO, incluyendo los establecidos en el acta del 26 de mayo de 2023, resultado de la última negociación de la convención colectiva. En este sentido, la empresa rechazó de manera enfática las afirmaciones de Corzo, quien calificó los esquemas de turnos como "manifestamente ilegales" y una "flagrante violación a la ley".

La petrolera también solicitó que el medio informativo no sea utilizado para difundir

Lo Último | Colombia

Así se puede obtener un reembolso tras comprar gasolina en una estación de servicio



Fonseca contó la historia detrás de su mayor éxito musical: incluyó una frase premonitoria

Paola Holguín puso en jaque a Petro con una carta a la Cancillería de Ecuador por su visita secreta a Manta: esto dijo

Deportivo Pereira y las falencias de Dimayor para proteger a los jugadores: "Ha sido muy permisiva"

Nueva medida del Gobierno Petro puede "inducir al error" a quienes compran y venden productos a Estados Unidos y otros países

PUBLICIDAD

AD

UNITED24
MEDIA

Can Europe 🇪🇺 rapidly mobilize?
Ranking all European Forces
by Size

[Read more](#)

Te Recomendamos

1 Petro reaccionó a la decisión del Banco de la República de mantener la tasa de interés en 9,25%: "Solo bajará cuando..."



2 Salario Mínimo en Colombia para 2026: ministro de Trabajo aclaró qué tendrán en cuenta el Gobierno para el aumento



3 Dos motociclistas muertos en grave accidente en Bogotá: un carro terminó con las ruedas para arriba



4 Resultados de la Lotería de Bogotá jueves 30 de octubre de 2025: quién ganó el premio mayor de \$10.000 millones



5 Movilidad en Bogotá el 31 de octubre: rodadas, bloqueos y operativos marcaron la celebración de Halloween en la capital



información que, según la empresa, afecta derechos fundamentales, especialmente de las mujeres que integran la compañía, y **pidió la corrección y retractación de lo que considera información falsa e imprecisa, advirtiendo sobre la posible iniciación de acciones judiciales por parte de los afectados.**

Documento Envase ID: 0408645F-C0A5-4415-BE39-0D8C8C25F96



Bogotá D.C., 28 de octubre de 2025.

ARIEL CORZO DÍAZ
Secretario de Bienestar y Atención a los Afiliados y a la Familia
Unión Sindical Oficial de la Industria del Petróleo - USO
arielcorzodiaz@ecopetrol.gov.co

Cordial:

Asunto: Se comunica con radicado 1-2025-113-OCPD4101 de fecha 14 de octubre de 2025, recibido mediante correo electrónico de fecha 15 de octubre de 2025, con el asunto: "Derecho de petición - Exigencia de ajuste implementación de turnos en horas semanales en todas las negociaciones de Ecopetrol S.A. - Circular Externa No. 0101 del Ministerio de Trabajo expuesta el 22 de septiembre de 2025".

Por tratarse que hiciera la Presidencia de la Compañía, en atención a su comunicación del asunto, me dirijo a usted para manifestar que **las exigencias establecidas en la Circular Externa No. 0101 del Ministerio de Trabajo, que establece la reducción de la jornada laboral en Colombia, actualmente se aplican en toda la Empresa ECOPETROL S.A. en forma estricta y conforme al ordenamiento laboral vigente. 2. Contabilizar las horas laboradas los días designados en la legislación laboral en concordancia con la jornada establecida, ya sea como descanso obligatorio o como día laborado con el respectivo decimal correspondiente.**

3. Ajustar las horas trabajadas en acuerdo con la legislación laboral en concordancia con la Circular Externa N° 0101 del Ministerio del Trabajo, protegiendo así los derechos fundamentales de los trabajadores y evitando así sanciones administrativas derivadas de la ejecución de la legislación laboral en Colombia.

4. Implementar las modificaciones establecidas en la Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo en acuerdo con el respectivo superior legal las razones por las cuales en ECOPETROL S.A. se despliegan las horas laboradas y el diseño dentro de la jornada laboral semanal (L-3).

Sobre el particular, en primer término, se precisa señalar que todas las actuaciones de Ecopetrol S.A. se ajustan y han ajustado al marco legal y constitucional que la rige, con plena respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y sus familias. La Comisión de Bienestar y Atención a los Afiliados ha cumplido con los compromisos derivados de los distintos acuerdos suscritos con la organización sindical USO, dentro de los cuales se encuentran los contenidos en la Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, que establece la reducción de la jornada laboral en Colombia.

En esa medida, Ecopetrol S.A. rechaza categóticamente las afirmaciones realizadas en su comunicación del asunto, mediante la cual afirma que " (...) La jornada laboral y esquemas de turnos que aplican en toda la Empresa ECOPETROL resultan ilegal y contrario al marco normativo establecido en la legislación laboral en Colombia, así como en las Convenios Internacionales de Trabajo, las Directrices de las Naciones Unidas y las Directrices de las vicepresidencias de ECOPETROL S.A. son una flagrante violación a la ley (...)".

La Comisión de Bienestar y Atención a los Afiliados y a la Familia de la Compañía, en su calidad de Secretaría de Bienestar y Atención a los Afiliados y a la Familia de la

Documento Envase ID: 0408645F-C0A5-4415-BE39-0D8C8C25F96



Unión Sindical Oficial de la Industria del Petróleo - USO, comunica lo que indicado en la comunicación escrita de fecha 26 de enero de 2025, entre otras, que la autoridad competente en su carácter de Comisión Económica Mixta, la CECM, acordó en el acta del 26 de mayo de 2023, en el marco del compromiso derivado de la pasada negociación de la Convención, fue la encargada de hacer la revisión y desarrollo de las normas y procedimientos que regirán la aplicación de la legislación laboral en Colombia, de acuerdo con lo establecido en la decisión de la Junta Directiva de Ecopetrol de anticipar la jornada de 42 horas semanales a partir del 15 de julio de 2025, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2101 de 2021, que establece la reducción de la jornada laboral en el país.

Así las cosas, en el marco del desarrollo de la citada Comisión ECP-USO, se definieron esquemas de trabajo de turno de 42 horas e implementar a partir del 15 de julio de 2025, los cuales desde la fecha de su implementación se han venido cumpliendo estrictamente en acuerdo con el Código Sindical en todo el territorio nacional, según cronograma definido y comunicado previamente.

Ecopetrol S.A., de esta manera, ha dado cumplimiento de forma estricta a las normas constitucionales y legales vigentes en relación con la jornada laboral, y de igual forma con las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como con las disposiciones establecidas en los convenios internacionales de trabajo, así como con las disposiciones establecidas en los convenios con las áreas correspondientes, así como con las disposiciones establecidas en los convenios internacionales de trabajo, así como con las disposiciones establecidas en la Convención Colectiva.

Ecopetrol S.A., se atañe a que todos los turnos implementados en la Compañía deben ser seguros, segurables y salud en el trabajo y demás derechos laborales están en concordancia con los establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política, ley 2101 de 2021, en las Directrices de las Naciones Unidas y las Directrices de las vicepresidencias de la Compañía, así como su alcance para proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores. Este compromiso reafirma nuevamente la importancia de garantizar los derechos de nuestros colaboradores y garantizar un equilibrio trabajo y conforme a la ley.

Ahora bien, en relación con los esquemas de turnos implementados en la Compañía debemos indicar que, en virtud de la facultad para definir la jornada y horarios de trabajo al interior de cada sede de trabajo, la Comisión de Bienestar y Atención a los Afiliados y a la Familia de la Compañía, en acuerdo con el Artículo 1º de la Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, la Empresa ha definido esquemas de turnos en cada una de las sedes de trabajo de Ecopetrol S.A., teniendo como criterio para su definición, las respectivas necesidades operativas y geográficas de las mismas, así como la promoción de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

En este punto, se debe aclarar que dichos esquemas de turno, específicamente aquellos contemplados en la Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, no tienen días de trabajo prolongados, cumplen con los promedios de horas de trabajo y demás parámetros contemplados en el Artículo 1º de la Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, en acuerdo con lo definido para su implementación en la Convención Colectiva, así como lo establecido en el artículo 3º, expresamente precisa: "La Empresa podrá ampliar algunas jornadas acortando otras, que apliquen en acuerdo con lo establecido en la legislación laboral y en la convención colectiva, sin perjudicar los promedios establecidos por la ley, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extraordinarias ni pagadas ni no pagadas".

Para implementar estas jornadas especiales no es necesario, en principio, autorización alguna por parte del Ministerio del Trabajo, pues el trabajador, a pesar de trabajar habitualmente más jornada legal diaria, no está trabajando en jornada suplementaria.

Página 01 de 4 - 21-10-2025

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Reservados todos los derechos. Queda prohibida la impresión, copia, distribución y difusión de este documento sin la autorización escrita de la Comisión Económica Mixta.

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa N° 0101 del Ministerio de Trabajo, 2025

Circular Externa

"La Empresa ha definido esquemas de turnos en cada una de las sedes de trabajo de Ecopetrol S.A., atendiendo como criterio para su definición, las respectivas necesidades operativas y/o geográficas de las mismas, así como la promoción de un mejor balance entre la vida laboral y personal", señaló Ecopetrol en el documento.

Ecopetrol precisó que los esquemas de jornada anticipada, que incluyen días de descanso prolongados, cumplen con los promedios de horas de trabajo establecidos en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por el Ministerio del Trabajo.

El artículo 18 de este reglamento establece: **"La Empresa podrá ampliar algunas jornadas acortando otras, que aplicarán al personal no exceptuado de la jornada legal máxima**, respetando en todo caso los promedios establecidos por la ley, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras sino jornada anticipada", según la respuesta firmada por la gerente de Gestión Laboral y Sindical, Karen Tatiana Leal Rangel.

Documento Envelope ID: 0408043P-C0A5-4425-BE59-BD9B03C25916

Documento Envelope ID: 0408043P-C0A5-4425-BE59-BD9B03C25916



En línea con lo anterior, no se puede perder de vista que esta modalidad de organización de jornada se encuentra prevista, incluso, en el convenio 01 de la OIT, el cual en su artículo 27, establece:

"En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualesquier que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo están empleados trabajadores que realizan servicios de acuerdo con un régimen de trabajo ordinario de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas en la legislación...".

c) Cuatro de los equipos se afectaron por equipos, el desarrollo del trabajo permitió superar de echo horas por día y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no excede de ochenta y dos horas.

A los costos, teniendo en cuenta que la jornada de trabajo no comprende el día de descanso obligatorio, resultarían que la viabilidad de ampliar la "jornada" a más de ocho (8) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales, de conformidad con el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, se cumpliría con la legislación que protege los derechos laborales que comprenden la jornada, es decir, máximos durante seis (6) días a la semana.

En consecuencia, en atención que el día de descanso remunerado no se encuentra comprendido dentro de la jornada laboral, reitero que, para efectos de cumplir con el contenido establecido que menciona el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, los efectivos horas laboradas en el turno efectivamente un límite de cuarenta y ocho (42) horas de trabajo semanal, o sea, que el promedio de horas laboradas que comprenden la jornada, es decir, máximos durante seis (6) días a la semana.

Por las cosas, teniendo en cuenta que la jornada de trabajo no comprende el día de descanso obligatorio, resultarían que la viabilidad de ampliar la "jornada" a más de ocho (8) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales, de conformidad con el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, se cumpliría con la legislación que protege los derechos laborales que comprenden la jornada, es decir, máximos durante seis (6) días a la semana.

Finalmente, las conclusiones de la Circular No. 0013 emitida por el Ministerio de Trabajo relacionadas con el reconocimiento y pago del trabajo dominical, de conformidad con el análisis jurídico realizado, refieren a jornada máxima ordinaria, referentes a las excepciones y consideraciones específicas que existen en la legislación de la normatividad laboral en lo que al trabajo por turnos con y sin solución de continuidad y no consultan las posiciones de las Asociaciones Sindicales.

Prueba de lo anterior, es que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, mediante sentencia de 16 de agosto de 2001, Rad. 15826, señaló que:

"es cierto que, dentro del régimen del Código Sustantivo del Trabajo en su primera parte, se regulan en términos diferentes los temas relativos a la jornada de trabajo (Máx. V) y a las descansos obligatorios (Mín. V), pero no se establece una diferencia entre la jornada ordinaria y la ampliación de trabajo suplementario, esto es que existe la jornada ordinaria o en todo caso la máxima legal (8 h. diarias en el caso de la jornada ordinaria) y los turnos que se establecen en el artículo 179 el recargo por trabajo en días dominicales y festivos".

Además, esta también ha sido la postura de la doctrina, tal y como fue manifestado por el Doctor Germán Valdés Sánchez al decir que:

Documento Envelope ID: 0408043P-C0A5-4425-BE59-BD9B03C25916

Documento Envelope ID: 0408043P-C0A5-4425-BE59-BD9B03C25916

Atentamente,

KAREN TATIANA LEAL RANGEL.

Gerente de Gestión Laboral y Sindical

Dr. RICARDO RUIZ RANGEL.

Presidente Ejecutivo S.A.

Dr. CESAR INOCENTE COSTA ARAYA.

Presidente Junta Directiva Nacional (JD)

Firma: 0408043P-C0A5-4425-BE59-BD9B03C25916

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Muy estrictamente controlada y reservada el derecho de uso exclusivo para su uso interno y exclusivo de su propietario. Ningún parte de esta documentación puede ser reproducida, copiada o transmitida digitalmente sin el consentimiento escrito de su autor.

Calle 77 No. 55-49 Piso 10, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: (571) 2244000

La empresa estatal rechaza las acusaciones de ilegalidad en los turnos y defiende la legalidad de sus prácticas laborales - crédito Ecopetrol

La empresa argumentó que para implementar estas jornadas especiales no se requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo, ya que el trabajador, aunque labore más horas diarias que la jornada máxima legal, no incurre en trabajo suplementario.

Además, Ecopetrol citó el convenio 01 de la OIT, cuyo artículo 2 permite que, en trabajos por equipos, la duración del trabajo pueda superar las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, siempre que el promedio calculado en un período de tres semanas no exceda esos límites.

En relación con el cómputo de las horas dominicales, **la empresa sostuvo que la jornada de trabajo no incluye el día de descanso obligatorio, por lo que la ampliación de la jornada solo puede aplicarse a los días laborables**, es decir, hasta seis días a la semana.

Ecopetrol enfatizó que, según el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, el cálculo de la jornada semanal debe realizarse sobre seis días, y que el trabajo en domingo o festivo, al no formar parte de la jornada ordinaria, debe pagarse conforme al artículo 179 del mismo código.

Finalmente, **la empresa aclaró que la implementación de los nuevos esquemas de turnos no implica una disminución ni desmejora de las condiciones laborales**, ya que el salario básico de los trabajadores se mantiene intacto.

"Es importante precisar que en la ejecución de todas las modalidades de turnos definidas, se mantiene incólume el salario básico del trabajador por lo que la programación de estos esquemas en ningún caso significa para el mismo, disminución o desmejora de sus condiciones laborales", concluye el documento.

Ecopetrol concluyó que los criterios y fundamentos expuestos en su respuesta buscan aportar claridad sobre su posición ante el Ministerio del Trabajo.

Compartir nota:

Seguir leyendo

Legalizaron captura de Juan Carlos Suárez, principal sospechoso en crimen de estudiante de Los Andes en Bogotá [→](#)

Universidad Nacional confirmó que un egresado de la carrera de Biología falleció dentro del campus: esto se sabe [→](#)

Así fue el extenso operativo que dirigió 'el Viejo' para organizar el atentado contra Miguel Uribe Turbay: las autoridades no actuaron [→](#)

+ Temas Relacionados

[Ecopetrol](#) [Jornada laboral](#) [Ariel Corzo](#) [Unión Sindical Obrera](#) [Antonio Sanguino](#)

[Ministerio de Trabajo](#) [Karem Tatiana Leal Rangel](#) [Derechos laborales](#)

[Organización Internacional del Trabajo](#) [Colombia-noticias](#)



PUBLICIDAD

PUBLICIDAD

Más Noticias

Así se puede obtener un reembolso tras comprar gasolina en una estación de servicio

Las entidades financieras ofrecen incentivos y reembolsos para quienes buscan optimizar el gasto en las denominadas "bombas"



Falabella reportó la presencia de petardos en sus tiendas de tres concurridos centros comerciales de Bogotá: ya se tomaron medidas

A través de un comunicado, la tienda reportó que los explosivos fueron detectados en tres de sus establecimientos de Bogotá



Fonseca contó la historia detrás de su mayor éxito musical: incluyó una frase premonitoria

El bogotano compartió con sus seguidores en redes sociales lo que hubo



detrás de la composición de 'Te mando flores'



Paola Holguín puso en jaque a Petro con una carta a la Cancillería de Ecuador por su visita secreta a Manta: esto dijo

Tras las declaraciones del presidente ecuatoriano, Daniel Noboa, sobre la visita del mandatario colombiano a su territorio, se conoció la misiva que la senadora envió para conocer los pasos que el jefe de Estado dio



Deportivo Pereira y las falencias de Dimayor para proteger a los jugadores: "Ha sido muy permisiva"

En diálogo con Infobae Colombia, el abogado deportivo César Giraldo abordó todo lo ligado a la crisis del equipo Matecaña



MÁS NOTICIAS

PUBLICIDAD



Llega a Latinoamérica una formación gratuita para aprender a invertir en la bolsa de valores

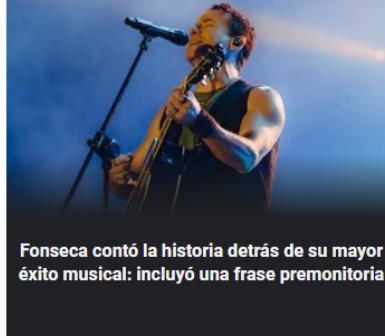
www.clasesdeconomia.com

VIOLENCIA



Concejala de la Unión Patriótica Heidy Sánchez criticó entrevista de María Fernanda Cabal en la que insultó al periodista: "Viene a pisotear la memoria de..

ENTRETENIMIENTO



Fonseca contó la historia detrás de su mayor éxito musical: incluyó una frase premonitoria

DEPORTES



Deportivo Pereira y las falencias de Dimayor para proteger a los jugadores: "Ha sido muy permisiva"

Entre amenazas, recuerdos dolorosos y el rechazo de las autoridades, la lucha de una colombiana por probar la culpabilidad de su propio padre

Shakira celebró Halloween en Bogotá junto a sus hijos y presentó el disfraz que eligió para la ocasión: las imágenes

La Dimayor sancionó a Deportivo Cali y Once Caldas en la Liga BetPlay: sus hinchas pagarán el castigo

Fue abatido 'Mano Tigre', señalado explosivista del Frente 36, vinculado al ataque del helicóptero de la Policía en Amalfi

Yina Calderón protagonizó polémica con otra participante en 'La mansión de Luinny': Karina García intervino

Esta fue la 'jugadita' de América de Cali para suspender la sanción del estadio Pascual Guerrero por Copa BetPlay

Estas son las zonas en las que hay alianzas entre grupos armados de Colombia: Fuerzas Militares revelaron objetivos del accionar

Shakira anunció la llegada de su marca de cuidado capilar a Colombia y otros dos países por los que pasará su gira

Bayern Múnich sigue intratable: goleada por 3-0 ante Bayer Leverkusen por la Bundesliga, Luis Díaz jugó 34 minutos

Hija del Joe Arroyo se pronunció tras conocerse