

**REGIMEN LABORAL DEL PETROLEO**

**IVAN ALEXANDER RIBON CASTILLO**

**Ensayo para optar el título de  
Abogado**

**Coordinadora**

**MARIA DE LOS ANGELES PEREZ  
Abogada**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
FACULTAD DE DERECHO  
AREA: MODULOS DE DERECHO CIVIL  
BARRANQUILLA**

**1996**

## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
<b>1. REGIMEN LABORAL DEL PETROLEO</b>	<b>2</b>
<b>1.1 NORMAS DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO</b>	<b>2</b>
<b>1.2 SALARIOS DE CONTRATISTAS DE EMPRESAS PETROLERAS</b>	<b>3</b>
<b>1.3 ACTIVIDADES PROPIAS DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO</b>	<b>7</b>
<b>1.4 NUEVA REGLAMENTACION DE ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO</b>	<b>9</b>
<b>1.5 COMPENSACION EN DINERO DE PRESTACIONES EN ESPECIE</b>	<b>12</b>
<b>1.6 SALARIOS Y PRESTACIONES DE TRABAJADORES DE CONTRATISTAS EN LOS CONTRATOS DE ASOCIACION</b>	<b>13</b>
<b>1.6.1 Etapa de exploración</b>	<b>14</b>
<b>1.6.2 Etapa de explotación y desarrollo</b>	<b>14</b>

---

<b>1.7 REGIMEN PENSIONAL DE ECOPETROL Y EXCLUSION DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA LEY 100 DE 1993</b>	<b>15</b>
<b>1.8 EL ESPEJISMO DEL PETROLEO</b>	<b>20</b>
<b>1.9 POSIBLES SOLUCIONES</b>	<b>21</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>23</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>24</b>

## INTRODUCCIÓN

Pretendemos hacer una breve descripción de lo que hemos denominado como " Régimen laboral petrolero" . para muchos resultará presuntuoso considerar que existe un régimen especial autónomo que rige las relaciones laborales de todos los trabajadores que prestan sus servicios a las empresa dedicadas a la exploración, explotación , y transporte y refinación de petróleos. Pero no se trata de demostrar lo anterior, solamente nos hemos propuesto recopilar algunas normas especiales del Código Sustantivo de trabajo y de leyes posteriores que tienen incidencia en los aspectos laborales de dichas empresa, y en los de la compañías contratistas y subcontratistas de las mismas y hacer algunos comentarios sobre su interpretación y aplicación, sin evadir la órbita de la justicia ordinaria Laboral.

Tambien analizar desde el punto de vista social y cultural el sentido que conlleva la palabra actividad Petrolera.

## **RÉGIMEN LABORAL DEL PETRÓLEO**

### **1.1 NORMAS DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

como ya dijimos, no existe un código de trabajo petrolero . Pero , cuando se promulgo el código Sustantivo de Trabajo que empezó a regir a partir del 1º DE ENERO DE 1.951, dentro del titulo IX " prestaciones patronales especiales" , incluyo un capitulo que consagro obligaciones especiales de carácter laboral a cargo de las empresa de petróleo, y en beneficio de sus trabajadores , cuando realicen trabajos " en lugares alejados de centros urbanos".

Los artículos 314 a 325 del mencionado estatuto laboral, contienen normas relacionadas con las obligaciones de estas empresas, de construir habitaciones para sus trabajadores de acuerdo con preceptos higiénicos, tomando en cuenta las condiciones que exijan el suelo y el clima de cada región ; suministrar alimentación sana y suficiente y prestar asistencia medica en forma directa y permanente; construir hospitales en los lugares permanentes de trabajo; y poner en practica las medidas profilácticas ordenadas por el ministerio de Trabajo.

Como puede observarse, estas normas no contemplan aspectos especiales en materia salarial ni en las prestaciones sociales de dichos trabajadores petroleros.

Ahora bien, si el campo de aplicación que se señala, exige que "...los trabajos se realicen en lugares alejados de centros urbanos", el panorama ha cambiado en los últimos 44 años que han transcurrido desde que se expidió el Código Sustantivo de Trabajo, toda vez que campos de explotación petrolera como Casabe (Antioquia) y El centro (Santander) hoy están muy cerca de la ciudad de Barrancabermeja, que es un centro urbano importante.

Analizar que desde 1.951 realizan explotaciones de petróleo en Colombia solo se encuentran en estos dos sitios donde se ha dado aplicación a los estatutos petroleros, de los tratados internacionales sobre explotaciones de petróleos OPEP. Y también cabe recalcar que en Colombia no se le cobra el petróleo crudo que explota la empresa ECOPETROL.

## **1.2 SALARIO DE CONTRATISTA DE EMPRESA PETROLERA**

Mediante Decreto ley 284 de 1.957 se estableció un régimen de extensión de salario y prestaciones de las Empresas Petroleras a los trabajadores de sus contratista. La norma que extiende estos beneficios consagran lo siguiente:

" Cuando una persona natural o jurídica dedicada a los ramos de exploración, explotación, transporte o refinación de petróleos realice las labores esenciales y propias

de su negocio o de su objeto social mediante el empleo de contratista independiente , los trabajadores de estos gozarán de los mismos salarios y prestaciones a que tengan derecho los de la empresa beneficiaria , en la respectiva zona de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la leyes, pactos , convenciones colectivas y fallos arbitrales".<sup>1</sup>

Este decreto tiene una transcendencia enorme desde el punto de vista laboral y económico, teniendo en cuenta que en las empresas petroleras se pagan los niveles salariales más altos y las prestaciones sociales extralegales más amplias, dentro de los diferentes sectores de la industria colombiana. Lo anterior tiene mayor validez, en cuanto que estas empresas, tradicionalmente realizan la mayor parte de su actividad a través de contratistas independientes que les construyen sus obras o les prestan los diferentes servicios requeridos.

Convenciones colectivas de trabajo como la que celebra la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol y su sindicato Unión Sindical Obrera, USO, la cual es considerada como la que consagra los mejores salarios del país a nivel de operarios y trabajadores de base, y extraordinarios beneficios en materia de vivienda, servicios médicos, planes educativos, régimen especial de pensiones de jubilación y primas y subsidios extralegales, que cubre a los 12.000 trabajadores directos de la Empresa y por extensión ampara a miles de trabajadores al servicio de sus contratistas y subcontratistas en los diferentes distritos operacionales en todo el territorio nacional.

La ley establece que los beneficios pactados en una convención colectiva de trabajo, en principio se aplican solamente a los trabajadores afiliados al sindicato que la haya celebrado, y a quienes adhieran a ella o ingresen posteriormente al sindicato.

---

<sup>1</sup> CALDAS, Tito Livio y TRIANA, Francisco Yesid. Régimen Laboral Colombiano, p.594. Legis Editores. 1989.

Cuando estén afiliados al sindicato que celebró la convención, más de la tercera parte del total de los trabajadores de la Empresa, los beneficios y demás normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sin importar que sean o no sindicalizados.

Así mismo, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 472 contempla una extensión de las convenciones colectivas de trabajo por "acto gubernamental", bajo los siguientes parámetros y condiciones:

#### "EXTENSIÓN POR ACTO GUBERNAMENTAL.

1. Cuando haya convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica. El Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región, ya sean de igual o de semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.

2. Para los fines a que se refiere el inciso anterior, el gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial " ?

Esta extensión de los efectos de la convención a las demás empresas de una misma industria, en una determinada región económica, mediante decreto del Gobierno Nacional, prácticamente no ha sido utilizada por los diferentes gobiernos en las últimas cuatro décadas de su vigencia.

La facultad de extender los efectos de una convención colectiva a otras empresas por acto gubernamental, es restrictiva y no se extiende a laudos arbitrales, de acuerdo con lo establecido jurisprudencialmente.

---

<sup>2</sup> CALDAS, Tito Livio y TRIANA, Francisco. Régimen Laboral Colombiano, p.707, Legis Editores. 1992.

### 1.3 ACTIVIDADES PROPIAS DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO

El Decreto Ley 284 de 1957 fue reglamentado por medio de la Resolución 644 de 1958 de los Ministerios de Trabajo y de Minas y Petróleos, estableciendo cuales eran las actividades que constituían labores propias o esenciales de la industria del petróleo, para los efectos del decreto.

La Resolución contiene 16 numerales en los que describe las diferentes actividades relacionadas con la exploración, explotación, transporte por oleoductos y refinación de Petróleo, que verdaderamente y sin ninguna objeción constituyen las labores propias y esenciales de la industria del petróleo.

Adicionalmente, consagró un párrafo que amplía la cobertura de aplicación del Decreto 284 a otras actividades, que sin ser propias o esenciales de la industria del petróleo, las considera como tales para los efectos del decreto.

El texto del párrafo de la Resolución 644 de 1959, es el siguiente:

"PARAGRAFO.- Se consideran también, y para el mismo efecto, como labores esenciales y propias de las personas naturales o jurídicas de dedicadas a la industria del petróleo en sus ramas de exploración, explotación, transporte o refinación todas aquellas que correspondan al giro ordinario de sus actividades o al desarrollo de su objeto social, así como también todas aquellas otras labores que esas empresas o entidades hayan realizado o necesiten realizar directamente en cualquier tiempo utilizando su propio personal subalterno, tales como:

- a) Mantenimiento de campamentos;
- b) Operación de casino para empleados y obreros;

- c) Ingeniería y construcciones;
- d) Construcción de vías de comunicación y de vías de acceso a los pozos;
- e) Servicio de comunicaciones radio-telegráficas y telefónicas.
- f) Servicio de comisariatos;
- g) Servicio médico y de salud;
- h) Servicio de vigilancia;
- i) Operación de talleres en general;
- j) Transporte de maquinaria y de personal;
- k) Departamento eléctrico;
- l) Departamento de contabilidad;
- ll) Departamento de materiales;
- m) Departamento de producción;
- n) Mantenimiento de carreteras;
- ñ) Servicio de lavandería y camarería;
- o) Refrigeración y planta de hielo;
- p) Acueductos,
- q) Planta de gas, y
- r) Fabricación de Tambores y envases”<sup>3</sup>

Desde hace muchos años las empresas de petróleos venían cuestionando este parágrafo, por considerar que había excedido la facultad reglamentaria al incluir como beneficiarios del decreto a trabajadores que realizan actividades

---

<sup>3</sup> CALDAS, Tito Livio y TRIANA, Francisco Yesid. Régimen Laboral Colombiano, p. 594, Legis Editores. 1989.

que no son propias o esenciales de la industria del petróleo y por consiguiente no las debería amparar el decreto.

No obstante las discrepancias y la dificultad para clasificar las diferentes actividades que contiene el mencionado párrafo, para efectos de salarios y prestaciones, las compañías han aplicado la norma en la mayoría de los casos descritos.

#### **1.4 NUEVA REGLAMENTACIÓN DE ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO**

El 31 de diciembre de 1993 el Gobierno Nacional a través de sus Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Minas y Energía, mediante Decreto 2719 de esta fecha, reglamentó nuevamente el Decreto 284 de 1957 en lo referente a las actividades que constituyen labores propias y esenciales de la industria del petróleo y derogó expresamente la Resolución 0644 de 1959.

El Decreto 2719 de 1993 consagra textualmente lo siguiente:

"ARTICULO PRIMERO.- Para los efectos del artículo 1º del Decreto N° 284 del 7 de noviembre de 1957, constituyen labores propias y esenciales de la industria del petróleo, además de las que menciona esa misma disposición, las siguientes:

1. Los levantamientos geológicos, geofísicos, geodésicos y topográficos, destinados a la exploración y evaluación de yacimientos de hidrocarburos.
2. La operación de perforar pozos de hidrocarburos desde la instalación del equipo de perforación hasta su terminación o taponamiento.
3. La explotación, mantenimiento y reacondicionamiento de pozos de hidrocarburos.
4. La operación técnica de cerrar y abandonar un pozo de hidrocarburos que ha estado en producción y se ha agotado.
5. La construcción, operación y mantenimiento técnico de los sistemas de recolección, separación, tratamiento, almacenamiento y transferencia de hidrocarburos.
6. La construcción, operación y mantenimiento técnico del sistema de bombeo y tuberías que conducen los hidrocarburos hasta los tanques de almacenamiento y desde ahí a los puntos de embarque o de refinación.
7. La construcción, operación y mantenimiento técnico de las instalaciones de la recuperación secundaria y terciaria de petróleo.
8. La construcción, operación y mantenimiento técnico de los sistemas de tratamiento térmico, eléctrico y químico que permitan hacer más fácil o económico el bombeo de petróleo.

9. La construcción, control, operación y mantenimiento técnico de los equipos y unidades de proceso propias de la refinación del petróleo.

10. La construcción, operación y mantenimiento técnico de las tuberías, tanques y bombas para transporte del petróleo crudo, productos intermedios y finales de la refinación.

PARAGRAFO.- Es entendido que las actividades de descontaminación ambiental que tengan que desarrollarse como consecuencia de daños ocasionados por actos dolosos, no son labores propias o esenciales de la industria del petróleo" <sup>4</sup>

El decreto al derogar expresamente la Resolución 644 de 1959, elimina en su integridad el párrafo al que nos referimos anteriormente. Las actividades descritas en los 16 numerales de la resolución, las integra y actualiza en los 10 numerales del decreto. El párrafo que contiene el decreto no tiene relación alguna con el que consagra la resolución .

En esta nueva reglamentación se describen exclusivamente las actividades que constituyen de manera incuestionable labores propias y esenciales de la industria del petróleo. En consecuencia, las demás actividades que realicen las compañías contratistas, quedan excluidas en virtud de la norma transcrita, para efectos de la extensión del régimen salarial y prestacional que tenga la empresa petrolera contratante o beneficiaria de aquéllas, para sus trabajadores.

---

<sup>4</sup> CALDAS, Tito Livio y TRIANA, Francisco Yesid. Régimen Laboral Colombiano, p.594, Legis Editores, 1994.

## 1.5 COMPENSACIONES EN DINERO DE PRESTACIONES EN ESPECIE

El Decreto 284 de 1957, de manera previsiva, en el último inciso de su artículo primero, consagra lo siguiente:

“Si los contratistas independientes no tuvieren los elementos adecuados para atender a las referidas prestaciones podrán convenir con la empresa beneficiaria que ésta la atienda por cuenta de aquéllos. Si no fuera posible ello, los contratistas deberán compensar en dinero a sus trabajadores el valor de las prestaciones que no pudieren atender, previa autorización del gobierno”<sup>5</sup>.

La facultad de que los contratistas compensen en dinero a sus trabajadores, algunas prestaciones en especie que disfrutaban los trabajadores de la Empresa beneficiaria, solamente ha sido utilizada por Ecopetrol para sus Contratistas. En efecto, esta empresa en 1976 solicitó autorización al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que sus contratistas pudieran compensar en dinero los siguientes beneficios:

- Servicios médicos a los familiares del trabajador.
- Servicio de comisariato.
- Casinos y alimentación.
- Alojamiento.

---

<sup>5</sup> CALDAS, Tito Livio y TRIANA, Francisco Yesid. Régimen Laboral Colombiano, p.594, Legis Editores, 1989.

El Ministerio autorizó la compensación en dinero de las anteriores prestaciones, mediante la Resolución 070 de marzo 21 de 1977, ordenando que las demás prestaciones convencionales serían atendidas por las compañías contratistas en los mismos términos de la convención colectiva del trabajo celebrada entre Ecopetrol y la USO, y en las que en el futuro se suscribieran.

## **1.6 SALARIOS Y PRESTACIONES DE TRABAJADORES DE CONTRATISTAS EN LOS CONTRATOS DE ASOCIACIÓN**

A raíz de la declaratoria de comercialidad de los yacimientos petroleros descubiertos en desarrollo de los contratos de asociación, surgieron inquietudes sobre el régimen laboral aplicable a los trabajadores de contratistas en obras y servicios de la asociación.

Para tratar de aclarar dichas inquietudes, haré el siguiente análisis.

Las partes de un contrato de asociación son:

ECOPETROL	Empresa industrial y comercial del Estado, actualmente participa con 50% porcentaje que puede variar en el futuro.
-----------	--

ASOCIADO(S)      Cualquier persona natural o jurídica, dedicada a actividades petroleras.

### **1.6.1 Etapa de Exploración**

El Asociado desarrolla todas las actividades de exploración ya sea por sus propios medios o mediante el empleo de contratistas independientes.

En esta etapa se pagan salarios determinados por el asociado, el cual no es un contratista independiente de la asociación, sino un asociado.

### **1.6.2 Etapa de explotación y desarrollo**

Una vez aceptada la comercialidad del campo, la Asociación nombre el OPERADOR, persona distinta de las partes para todos los fines.

#### **El Operador**

Actúa como entidad distinta de las partes, independiente de la asociación.

Desarrolla actividades propias de la industria del petróleo.

De acuerdo con el Decreto 284 de 1957, el operador está en la obligación de extender a sus trabajadores los mismos salarios y prestaciones a que tengan derecho los de la empresa beneficiaria, en el evento de que éstos sean superiores a los del OPERADOR.

En conclusión, para el caso que nos ocupa la empresa beneficiaria es la ASOCIACIÓN, quien no es persona natural ni jurídica, ni tiene régimen salarial establecido para sus trabajadores por carecer de ellos. Luego, los salarios a pagar por el OPERADOR a sus trabajadores serán los que él mismo establezca.

Igualmente, el régimen que establezca, debe extenderse a los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas en actividades propias y esenciales de la industria del petróleo.

De otra parte, si el operador es la empresa asociada, que es lo que generalmente sucede, siendo ésta una compañía legalmente establecida y en operación, se debe extender el régimen salarial y prestacional de la misma en su condición de Operador, a los trabajadores de sus contratistas.

Un ejemplo claro de la extensión de salarios y prestaciones, en cumplimiento del Decreto 284 de 1957, en desarrollo de un contrato de asociación, es el caso del oleoducto Caño Limon-Coveñas.

Este oleoducto, inicialmente fue operado por la compañía asociada, Occidental de Colombia. En esa época los salarios y prestaciones de los trabajadores de los contratistas eran los mismos de esa compañía.

Posteriormente el oleoducto pasó a ser operado por Ecopetrol. A partir de esta fecha se procedió de inmediato a pagar a los mismos trabajadores de tales contratistas los salarios y prestaciones establecidos en la convención colectiva Ecopetrol- USO.

## **1.7 RÉGIMEN PENSIONAL DE ECOPETROL Y EXCLUSIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA LEY 100 DE 1993**

Ante todo se debe precisar que, no obstante ser Ecopetrol una empresa comercial e industrial del Estado, cuyo patrimonio es 100% del Estado colombiano, sus relaciones de trabajo se rigen por el derecho común laboral contenido en el Código Sustantivo del Trabajo, en virtud de lo ordenado en el Decreto 2027 de 1951, cuando se creó la empresa.

El Decreto 062 de 1970 que aprobó los estatutos de Ecopetrol, en su artículo 29 ratificó dicha decisión. Igualmente el artículo 25 del Decreto 1209 de 1994, que modificó los estatutos, reiteró que las relaciones laborales de la empresa con todos sus trabajadores, con excepción de su Presidente, continuarían rigiéndose por el Código Sustantivo del Trabajo y las leyes que lo adicionan y reforman.

Una de las razones de estas normas, la constituye el hecho de que el origen de la creación de Ecopetrol fue la reversión de la concesión De Mares al Estado Colombiano, por parte de la Concesionaria Tropical Oil Company, compañía extranjera de capital privado, en la que ya operaba un sindicato muy fuerte que había celebrado varias convenciones colectivas de trabajo.

Nos referimos particularmente a Ecopetrol, por ser la única empresa estatal de petróleos, que además es considerada como la más grande e importante empresa colombiana, y la más representativa del sector petrolero, toda vez que explota un alto porcentaje del petróleo crudo que produce el país, en forma directa y mediante contratos de asociación; y refina y transporta por oleoductos casi el 100% de la producción nacional.

La convención colectiva de trabajo celebrada con su sindicato USO, consagra en su integridad los mejores beneficios que contenga convención alguna en Colombia. Por esta razón, cuando se invoca la ampliación del Decreto 284 de 1957, por parte de trabajadores de contratistas de cualquier compañía petrolera, pretenden la extensión de los beneficios de la convención colectiva Ecopetrol - USO, lo cual no es precisamente lo ordenado en el decreto.

Debemos precisar que el Decreto 284 de 1957 ordena la extensión de los salarios y prestaciones de los trabajadores de la empresa beneficiaria, a los trabajadores de sus contratistas.

Por consiguiente, la convención Ecopetrol - USO, solamente se extiende a los trabajadores de los contratistas y subcontratistas de Ecopetrol.

Hecha la anterior precisión, analizaremos una de las principales normas contenidas en la convención, que es la relacionada con el régimen está consagrada en el artículo 109 de la actual convención, que es del siguiente tenor:

" ARTICULO 109.- La pensión de jubilación o vejez de que trata el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, se concederá con veinte (20) años de servicio continuos o discontinuos y cincuenta (50) años de edad. Con todo, la empresa reconocerá la pensión plena a quienes habiendo prestado servicios por más de veinte (20) años reúnan setenta (70) puntos en un sistema en el cual cada año de servicio a Ecopetrol equivale a un (1) punto y cada año de edad equivale a otro punto. Esta pensión de jubilación se reconocerá a solicitud del trabajador o por decisión de la empresa.

Parágrafo 1º- No obstante lo anterior, cuando la empresa lo determine, ésta podrá conceder la pensión de jubilación a aquellas trabajadoras que habiéndole prestado servicio a la empresa por

más de veinte (20) años, reúnan sesenta y ocho (68) puntos de acuerdo con el sistema anterior.

Parágrafo 2º- Para aquellos trabajadores que en el momento de la terminación de su contrato de trabajo, se encontraren en incapacidad médica, la liquidación se hará teniendo el promedio de salarios devengados en el último año de servicios antes de la incapacidad.

Parágrafo 3º- Además de la pensión a que el trabajador tenga derecho, de acuerdo con las leyes del trabajo y con lo dispuesto en la norma anterior, la empresa aumentará el monto de esta pensión en un dos punto cinco por ciento (2.5%) por cada año que el trabajador haya servido a la empresa por encima de los veinte (20) años que le dan derecho a la pensión" 6 .

Esta norma se aplica a los trabajadores afiliados al sindicato Unión Sindical Obrera, USO.

En cuanto a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, se les aplica una norma similar del Acuerdo 01 de 1977 de la junta directiva de la empresa, que contiene el régimen salarial y prestacional de este personal.

Como puede observarse, estas normas establecen un régimen privilegiado que permite a muchos trabajadores jubilarse a la edad de 44, 45 ó 46 años, comparados con el requisito de 55 años que establece el Código Sustantivo del Trabajo ó 55 las normas que regulan el sector oficial, ó 55 y 60 años el ISS, o las edades de 57 y 62 años que estableció la Ley 100 de 1993.

El nuevo régimen de seguridad social contenido en la Ley de 1993, considerada como una de las leyes de mayor trascendencia en este siglo,

---

° ECOPETROL. Convención Colectiva de Trabajo, p.108, Edición Ecopetrol, 1993.

excluyó expresamente de este régimen a los trabajadores y pensionados de la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol.

El artículo 279 de la ley, en su cuarto inciso y en el parágrafo 1) consagra lo siguiente:

"Igualmente, el presente régimen de seguridad social, no se aplica a los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos, ni a los pensionados de la misma. Quienes con posterioridad a la vigencia de la presente ley, ingresen a la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol, por vencimiento del término de contratos de concesión o de asociación, podrán beneficiarse del régimen de Seguridad Social de la misma, mediante la celebración de un acuerdo individual o colectivo, en términos de costos, forma de pago y tiempo de servicio, que conduzca a la equivalencia entre el sistema que los ampara en la fecha de su ingreso y el existente en Ecopetrol.

Parágrafo 1º- La empresa y los servidores de que trata el inciso anterior, quedan obligados a efectuar los aportes de solidaridad previstos en esta ley.

Las entidades empleadoras referidas en el presente artículo, quedan facultadas para recibir y expedir los bonos correspondientes a los períodos de vinculación o cotización a que hubiere lugar, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto se expida" <sup>7</sup> .

Los principales objetivos de esta ley eran:

- Garantizar la financiación de la seguridad social, (especialmente el pago futura de las pensiones).
- Unificar los diferentes regímenes de pensiones que existían, tanto en el sector público como en el sector privado.
- Ampliar la cobertura.

---

<sup>7</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley de seguridad social, p. 152, Publicaciones SENA, 1993.

El primer objetivo, con seguridad se cumple plenamente en el sustancial incremento en las cotizaciones y la obligación de que todos coticen.

Respecto al tercero, podrá evaluarse en unos años la magnitud de la ampliación de la cobertura, que seguramente será notoria.

En cuanto al segundo objetivo, no se logra en su integridad al quedar excluidos de la ley, además de los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, los servidores y jubilados de Ecopetrol y los maestros del sector público afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

## **1.8 EL ESPEJISMO DEL PETRÓLEO**

Es inevitable señalar que el hallazgo de dicho recurso natural produce el famoso "boom petrolero" el cual genera masivos desplazamientos internos de personas que acuden a los centros de exploración y perforación con la idea de obtener provechos económicos y fuentes estabilizadoras de empleo.

Pero independientemente de lo anterior, el petróleo es un espejismo que no genera trabajo y sí muchos problemas de carácter social.

El petróleo es temporal y por ende el recurso laboral que origina lo es también.

El petróleo se acaba y quedan miles de problemas sociales por virtud de las migraciones que ella produce. El Estado ha sido incapaz de resolver tales inconvenientes y únicamente propone y dispone medidas transitorias que en nada contribuyen a la obtención de respuestas perennes que transiten varios años colaborando en la eficiencia del trabajo y de la utilización de los servicios públicos. La experiencia actual nos ha enseñado un Estado pasivo el cual se limita a recoger inventarios de deficiencias y de adopción de políticas

comunitarias y/o regionales en aras de obtener productividad y un mejor vivir, pero sin lograr soluciones efectivas y útiles. Únicamente obtiene recursos económicos para la región, luego los invierte sin lograr el fortalecimiento y calidad de vida pretendidos en la Constitución Nacional. El petróleo es un arado en el desierto, con vida corta pero que estimula los movimientos de campesinos quienes sin conocer oficios que en muchos casos le son algo extraños, solamente piensan obtener dinero, dejando su finca y/o su región desprotegida e incentivando la creación de problemas socio-económicos hondos en las poblaciones cercanas de los sitios donde el preciado mineral se encuentra depositado.

## **1.9 POSIBLES SOLUCIONES**

El trabajador migrante, por regla general, es un solitario y en contadas ocasiones obra en función de grupo; carece de sentido de asentamiento y su impulso es el movimiento. De ahí la gran dificultad de su organización. Con el propósito de encontrar una solución a sus problemas fundamentales, es imperativo vincularse a una organización gremial, llámese cooperativa, sindicato, unidad vecinal o comunidad. Pero no basta la sola vinculación; es imprescindible inculcarle normas de educación que conlleven principios de solidaridad y de amor; que las directivas sean oportunamente informadas de los desplazamientos y sus causas, necesidades y posibilidades económicas.

Las organizaciones gremiales apoyadas por el Estado a las cuales se vinculen los trabajadores migrantes, se encargarán de efectuar sus registros personales y familiares, su condición laboral, si se trata de vinculación contractual o de trabajador independiente, extensión de su fondo, posibilidad de producción,

recaudo de cuotas para la seguridad social y medio cooperador para el reconocimiento de prestaciones sociales, compra de cosechas, otorgamiento de crédito dirigido en coordinación con las instituciones crediticias, como la Caja Agraria, el Incora, etc. Se preocuparán estas organizaciones por vincular al migrante a la región en una forma permanente; organizar centros educativos para los hijos con el propósito de desterrar la ignorancia y de tecnificar la explotación agropecuaria y contemplarla con el establecimiento de industrias de transformación, talleres complementarios y centros de experimentación para un mejoramiento de sus explotaciones.

Como acción directa del Estado se impone una política de incremento de caminos vecinales con el objeto de transportar fácil y rápidamente los productos a los centros de consumo a menor costo.

Con la última reforma del régimen de seguridad social actual, en la forma como está orientado, se espera que no se presenten quizás las explotaciones humanas atrás citadas.