

## 1. INTRODUCCIÓN

PETROCASINOS S.A., en desarrollo de su objeto social y en cumplimiento de su responsabilidad como empleador en el territorio nacional, adopta la presente Política de Vinculación e Inclusión Laboral como un instrumento corporativo orientado a garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión efectiva de poblaciones con especial protección constitucional.

La compañía desarrolla sus actividades a través de un modelo operativo mixto que comprende, por una parte, un centro administrativo ubicado en la ciudad de Bucaramanga, y por otra, operaciones en campo distribuidas en diferentes zonas del país, muchas de ellas de difícil acceso y con dinámicas propias del sector de hidrocarburos. Este contexto implica la coexistencia de distintos tipos de cargos, condiciones laborales y riesgos ocupacionales, lo que exige la adopción de medidas diferenciadas que permitan materializar la inclusión laboral sin comprometer la seguridad, la continuidad operativa ni el cumplimiento normativo.

En este sentido, la presente política establece lineamientos claros para los procesos de selección, vinculación, permanencia y terminación de contratos laborales, incorporando un enfoque diferencial que reconoce las particularidades de la operación y promueve la integración de personas con discapacidad, mujeres en condiciones de vulnerabilidad, jóvenes, adultos mayores y población de las comunidades de influencia, en armonía con los principios constitucionales y las disposiciones legales vigentes.

## 2. JUSTIFICACIÓN

*Servimos con gusto*

La adopción de la Política de Vinculación e Inclusión Laboral responde a la necesidad de fortalecer el cumplimiento normativo en materia laboral y de derechos fundamentales, así como de mitigar riesgos jurídicos, operativos y reputacionales derivados de prácticas de contratación no alineadas con los estándares legales y constitucionales.

En el ordenamiento jurídico colombiano, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la igualdad real y efectiva y la protección especial a sujetos en condición de vulnerabilidad constituyen mandatos de obligatorio cumplimiento, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política y desarrollados a través de normas como la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013 y la reciente Ley 2466 de 2025, entre otras

disposiciones que imponen deberes específicos a los empleadores en materia de inclusión laboral.

Para una organización como PETROCASINOS S.A., cuya operación se extiende a múltiples centros de trabajo y cuya dinámica implica la contratación de personal tanto local como foráneo, resulta indispensable establecer criterios objetivos y procedimientos estandarizados que permitan:

- Garantizar el cumplimiento de las cuotas legales de inclusión laboral, atendiendo las particularidades de cada centro de trabajo.
- Prevenir prácticas discriminatorias en los procesos de selección y gestión del talento humano.
- Asegurar la implementación de ajustes razonables en condiciones compatibles con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reducir la exposición a contingencias legales, especialmente aquellas relacionadas con la estabilidad laboral reforzada y el fuero de discapacidad.
- Fortalecer la relación con las comunidades de influencia mediante la promoción de la contratación local, en concordancia con las disposiciones sobre territorialidad.

Adicionalmente, la política se configura como una herramienta estratégica que contribuye a mejorar la productividad, el clima organizacional y la sostenibilidad empresarial, en la medida en que promueve entornos laborales diversos, equitativos e incluyentes, alineados con estándares de responsabilidad social empresarial y buenas prácticas corporativas.

En consecuencia, la implementación de esta política no solo responde a una obligación legal, sino también a una decisión organizacional orientada a consolidar un modelo de gestión del talento humano responsable, eficiente y jurídicamente sólido.

### **3. OBJETO**

Establecer los lineamientos jurídicos, técnicos y operativos que garanticen la inclusión laboral efectiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en PETROCASINOS S.A., en coherencia con su operación administrativa y en campo, promoviendo condiciones de trabajo dignas, seguras y respetuosas de la diversidad.

#### **4. ALCANCE**

Aplica a:

- Personal administrativo (sede Bucaramanga)
- Personal operativo en campo (25 centros de operación a nivel nacional)
- Aspirantes a procesos de selección
- Contratistas y proveedores estratégicos

#### **5 CARACTERIZACIÓN DE LA OPERACIÓN (ENFOQUE DIFERENCIAL)**

5.1 Sede Administrativa – Bucaramanga (~90 trabajadores)

Áreas:

- Contabilidad
- Jurídica
- Nómina
- Activos
- Mantenimiento
- SST
- Operaciones
- Costos
- Gerencia
- Recepción
- Bodega
- Centro de producción
- Sala de desposte

Características:

- Entorno urbano
- Mayor diversidad de perfiles profesionales
- Mayor viabilidad de inclusión de población con discapacidad

## **5.2 Operación en Campo (25 contratos a nivel nacional)**

Condiciones:

- Zonas remotas de difícil acceso
- Turnos especiales (14x7, 21x7 u otros)
- Alta exigencia física en algunos cargos
- Infraestructura tipo campamento
- Terreno inestable

### **Composición laboral:**

- ≥30% mano de obra no calificada local (obligatoria)
- Mano de obra calificada (chef, cocineros, supervisores):
  - Personal de distintas regiones
  - Alta movilidad entre campos
  - Cobertura de descansos y contingencias

## **6. PRINCIPIOS RECTORES**

- Igualdad material
- No discriminación
- Enfoque diferencial
- Inclusión compatible con la seguridad operacional
- Mérito y competencias
- Debida diligencia en derechos humanos
- Confidencialidad

## **7. MARCO NORMATIVO**

- Constitución Política (Arts. 13, 25, 43, 47, 53)
- Ley 361 de 1997
- Ley 1618 de 2013
- Decreto 1072 de 2015
- Ley 1257 de 2008
- Ley 1551 de 2012
- Ley 2101 de 2021
- Ley 2466 de 2025
- Convenios OIT

## **8. EJES ESTRATÉGICOS DE INCLUSIÓN (AJUSTADOS A LA OPERACIÓN)**

### **8.1 Inclusión de Personas con Discapacidad (PcD)**

Meta general:

- Cumplimiento de cuota establecida en la Ley 2466 de 2025 sobre planta total.

Distribución operativa real:

#### **A. Sede Bucaramanga (prioritaria para inclusión)**

Se concentrará la mayor vinculación de PcD en:

- Contabilidad
- Nómina
- Jurídica
- Costos
- Recepción
- Activos
- Bodega (según análisis ergonómico)

#### **B. Operación en campo (inclusión condicionada a seguridad)**

Se permitirá en cargos compatibles:

- Apoyo administrativo en campo
- Control de inventarios
- Logística liviana
- Lavandería no industrial

**Restricción técnica:** No se asignarán PcD a cargos con riesgos críticos (altas temperaturas, manipulación pesada, etc.), conforme SG-SST.

Medidas obligatorias:

- Ajustes razonables documentados
- Evaluación médica ocupacional previa
- Prohibición de despido sin autorización del Ministerio

### **8.2 Inclusión Territorial (CRÍTICA EN PETROCASINOS)**

Regla obligatoria:

- Mínimo 30% de mano de obra no calificada local en cada campo

Aplicación:

- Auxiliares de cocina
- Servicios generales
- Aseo
- Apoyo logístico

Garantías:

- Convocatoria a través de comunidades
- Transparencia en selección
- No discriminación dentro de la población local

### **8.3 Inclusión del Personal Calificado (MOVILIDAD)**

Para cargos como:

- Chef
- Cocineros
- Supervisores

Se establece:

- Igualdad de oportunidades sin distinción regional
- Rotación operativa entre campos
- Condiciones equitativas en alojamiento y bienestar

### **8.4 Equidad de Género**

Se promoverá:

- Mayor participación femenina en:
  - Supervisión
  - Cocina
  - Operación en campo

Medidas:

- Alojamiento seguro en campamentos

- Protocolos contra acoso
- Canales de denuncia

### **8.5 Inclusión Generacional**

Jóvenes:

- $\geq 10\%$  de vacantes operativas

Adulto mayor:

- Prioridad en sede administrativa o cargos livianos

### **9. PROCESO DE SELECCIÓN DIFERENCIADO**

En Bucaramanga:

- Procesos estructurados por competencias
- Eliminación de sesgos

En campo:

- Reclutamiento comunitario
- Flexibilidad en requisitos formales
- Eliminación de barreras tecnológicas

### **10. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUSIVAS**

- Igualdad salarial
- Acceso a formación
- Adaptación de funciones cuando sea necesario
- Evaluación de riesgos por SG-SST

### **11. AJUSTES RAZONABLES**

Diferenciados por operación:

Bucaramanga:

- Adaptación física del puesto
- Tecnología de apoyo

Campo:

- Redistribución de tareas
- Ajuste de turnos
- Apoyos ergonómicos

## **12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO (INDICADORES REALES)**

- % PcD en sede vs campo
- % cumplimiento contratación local (30%)
- % participación femenina
- Rotación en campo
- Ajustes implementados

## **13. PROTOCOLO DE TERMINACIÓN (POBLACIÓN PROTEGIDA)**

Obligatorio:

- Evaluación médica y técnica
- Análisis de reubicación (especialmente Bucaramanga)
- Justificación reforzada en campo
- Autorización del Ministerio (cuando aplique)

## **14. RESPONSABLES**

- Gerencia General
- Jurídica y Talento Humano
- SG-SST
- Operaciones
- Supervisores de campo

## **15. RIESGOS QUE CONTROLA ESTA POLÍTICA**

- Demandas por fuero de discapacidad
- Sanciones del Ministerio del Trabajo
- Incumplimiento de cuotas locales
- Riesgos en auditorías de operadoras

## **16. VIGENCIA**

Rige a partir de su aprobación y deberá actualizarse anualmente.

## 17. DECLARACIÓN FINAL

PETROCASINOS S.A. reconoce que, dada su operación:

- La inclusión debe ser técnicamente viable y jurídicamente sólida
- Debe equilibrar:
  - Derechos laborales
  - Seguridad industrial
  - Cumplimiento contractual



**FABIO AUGUSTO BARRERA  
GERENTE GENERAL**

Fecha: 21 de octubre de 2025

## 10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
00	21 de octubre 2025	Creación de documento.

## 11. REVISIÓN Y APROBACIÓN

<b>REVISADO POR:</b> <b>Nombre:</b> Edna Margarita Cepeda <b>CARGO:</b> Director Jurídico <b>FECHA:</b> 21 de octubre 2025	<b>APROBADO POR:</b> <b>Nombre:</b> Fabio Augusto Barrera <b>CARGO:</b> Gerente General <b>FECHA:</b> 21 de octubre 2025
---	---