



LINEAMIENTOS GENERALES
EN ASUNTOS LABORALES Y DE
EMPLEO PARA CONTRATISTAS
Y/O SUB CONTRATISTAS



GEOARK

CREAR VALOR Y RETRIBUIR



Durante la ejecución de contratos, órdenes de servicios u órdenes de compra para la prestación de servicios, construcción de obras y/o suministro de bienes, relacionados con la actividad económica de exploración y producción de hidrocarburos desarrollados por GeoPark Colombia S.A.S. o cualquiera de sus empresas o entidades subsidiarias, filiales, subordinadas, afiliadas, matrices, empresas o entidades relacionadas (en adelante, denominada GEOPARK), los contratistas o subcontratistas autorizados para llevar a cabo actividades en las áreas de operaciones de GEOPARK, deben observar y aplicar durante el transcurso del proceso contractual los lineamientos descritos en el presente documento, el cual:

1. Encuentra su marco en los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas

– UN; la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo – OIT; y, el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial el Objetivo 8 de Trabajo Decente, en el marco de la agenda 2030.

2. Forma parte integral de la invitación a proponer, solicitud de oferta, contrato, orden de compra, orden de

servicio y/o de cualquier otro documento a través del cual GEOPARK contrate la prestación de servicios, la ejecución de obras y/o el suministro de bienes.





1. Objetivos: ¿Qué queremos?

Crear condiciones propicias para el trabajo decente¹ de todos nuestros colaboradores, generando un crecimiento económico inclusivo y desarrollo social de las regiones en las cuales se llevan a cabo nuestras operaciones.

Minimizar o resolver las dificultades en materia de trabajo y empleo, que pueden dar lugar las operaciones llevadas a cabo por contratistas o subcontratistas en sus diferentes actividades.

2. ¿Cómo lo queremos?: Respetando los derechos fundamentales del trabajo

GEOPARK respeta los derechos humanos y por tal razón requiere que sus contratistas o subcontratistas mantengan prácticas laborales responsables con un enfoque orientado hacia el trabajo decente. Las prácticas laborales responsables se traducen en la debida diligencia para detectar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos fundamentales del trabajo reconocidos por los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo – OIT².

1 Definido por la Organización Internacional del Trabajo - OIT como: "el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social"

2 El Convenio No 111 de la OIT sobre la Discriminación [Empleo y Ocupación]. El Convenio No 100 de la OIT sobre igualdad de Remuneración. El Convenio No 182 de la OIT sobre las peores formas de Trabajo Infantil. El Convenio No 138 de la OIT sobre la Edad Mínima [de Empleo]. El Convenio No 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. El Convenio No 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso. El Convenio No 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. El Convenio No 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.



3. Lineamientos generales

En el presente documento se desarrollan las orientaciones que deben tener en cuenta los contratistas o subcontratistas en materia de (i) empleo, (ii) formación, (iii) relaciones de trabajo y (iv) condiciones de trabajo y vida.

3.1. Empleo

El objetivo principal de GEOPARK es estimular junto a sus contratistas o subcontratistas un crecimiento y un desarrollo económico sostenible, en las regiones donde se llevan a cabo las operaciones, colaborando de esta manera a mitigar los impactos del desempleo y subempleo.

3.1.1. Promoción del empleo

Cuando los contratistas y/o subcontratistas generen oportunidades de trabajo en las operaciones de GEOPARK, estos deberán tener en cuenta:

- i) Los mercados laborales y las actividades económicas existentes y potenciales.
- ii) Las competencias existentes al nivel local relevantes para la actividad de la empresa y para su cadena de valor.
- iii) Conforme a sus necesidades de mano de obra, y siempre y cuando exista en la comunidad que habita en

el área de influencia del proyecto mano de obra que cumpla con los requisitos técnicos, los contratistas o subcontratistas favorecerán las oportunidades laborales para esa comunidad de acuerdo con los procedimientos y formalidades que la ley establece.

3.1.2. Seguridad social

Los contratistas o subcontratistas que cuenten con colaboradores en las operaciones de GEOPARK deberán tener en cuenta:

- i) Procesos integrados de monitoreo, seguimiento y mejoramiento de los protocolos y lineamientos en los temas de seguridad, salud y protección social.
- ii) Protocolos y programas para la prevención y mitigación de los riesgos profesionales.
- iii) Programas de promoción y prevención de riesgos de salud sobre enfermedades comunes atento a las necesidades específicas de su personal.
- iv) Procesos de identificación de riesgos que estén acordes con la actividad de la empresa y sus niveles y tipos de riesgos.





3.1.3. Igualdad de oportunidades, de trato y respeto por la diversidad

Los contratistas o subcontratistas en sus lineamientos y prácticas de contratación de mano de obra deberán tener en cuenta:

- i) Enfoques de inclusión y perspectiva de género que permita una mirada diferenciada según las vulnerabilidades identificadas en la población.
- ii) Compromiso con sus colaboradores por el respeto de la legislación alrededor de los derechos de las mujeres y la erradicación de la violencia de género.
- iii) Implementación y desarrollo de medidas para sensibilizar y evitar prácticas de acoso laboral, acoso sexual y otras violencias de género en el ámbito laboral, así como los mecanismos adecuados y transparentes para recibir quejas sobre estas prácticas.
- iv) Implementación de estrategias de prevención y mitigación de las posibles situaciones de discriminación que se identifiquen en el ámbito laboral.

v) Promoción del principio y medidas de no discriminación, que se refiere a la prohibición de toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en motivos de sexo, de orientación sexual, de identidad de género, de origen étnico o nacional, de creencia religiosa u opinión política, de edad, de condición social o económica, de estado físico o mental, condición de salud o de estado civil, que tenga por objeto afectar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de determinados grupos de personas.

3.1.4. Seguridad del empleo

Los contratistas o subcontratistas deberán adoptar medidas necesarias para no alterar el empleo y el mercado de trabajo mediante una activa planificación consistente en asegurar un empleo estable para los colaboradores y evitar en lo posible procedimientos de despidos arbitrarios o colectivos contrarios a la normatividad laboral.





3.2. Formación

Los contratistas o subcontratistas deberán asegurar que se proporcione una formación apropiada a los colaboradores que emplean.

Con esta medida, los contratistas o subcontratistas mejoran las capacidades de los colaboradores activos e incrementan y desarrollan los aportes que estos colaboradores ejecutan en sus actividades, generando productividad y competitividad para estos como empresas empleadoras.

En lo que respecta a los colaboradores, ellos obtienen beneficios en términos de su empleabilidad. La formación sirve para moverse de manera eficaz en el mercado de trabajo consiguiendo otros empleos o, en última instancia, enfrentar eventuales situaciones de desempleo de una mejor manera.

3.3. Relaciones de trabajo

Los contratistas y/o subcontratistas reconocerán las organizaciones sindicales constituidas de acuerdo con la Constitución Política y la Ley.

3.3.1. Libertad sindical y derecho de asociación

Los contratistas o subcontratistas respetarán que todo colaborador, sin distinción o discriminación alguna y de manera autónoma, goce de la libertad de afiliarse, no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical. De igual manera, en los casos que aplique, promoverán en su relacionamiento con las organizaciones sindicales y los empleados, la prevalencia de los principios de respeto por el pensamiento diferente, diálogo incluyente, productividad, sostenibilidad y legitimidad.

3.3.2. Negociación colectiva

En los casos que aplique, los contratistas o subcontratistas reconocerán el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales para tales efectos tendrán en cuenta:

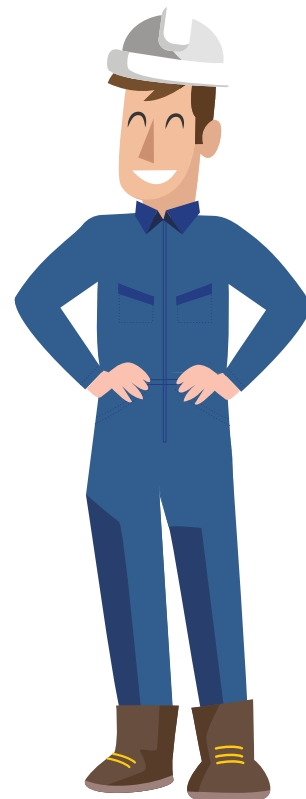
- i) La promoción de la libre expresión, basada en el respeto mutuo, la no violencia y la no discriminación entre todos los actores tanto en las negociaciones colectivas como fuera de estos espacios.
- ii) El respeto de la libre expresión de todos sus trabajadores, sindicalizados o no sindicalizados.

3.3.3. Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones.

Los contratistas o subcontratistas están en la obligación de respetar el derecho de los colaboradores a que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguientes parámetros:

- i) Todo colaborador que, individualmente o en conjunción con otros colaboradores, considere(n) que tiene(n) motivos de reclamación debe contar con el derecho de presentarla sin sufrir ningún perjuicio por ello; dicha reclamación debe ser examinada siguiendo un procedimiento adecuado.
- ii) Implementación y desarrollo de un canal en el cual los colaboradores puedan informar si no se están cumpliendo los requisitos de ley sobre trabajo, empleo o seguridad social.





3.4. Condiciones de trabajo y de vida

Los contratistas o subcontratistas promoverán entre sus colaboradores el balance entre vida personal, familiar y laboral.

3.4.1. Remuneración y condiciones de trabajo

La remuneración y condiciones de trabajo que ofrezcan los contratistas o subcontratistas no deben ser menos favorables para los colaboradores que los ofrecidos por otros empleadores que se encuentren en las mismas condiciones y sean comparables en la región. De no existir empleadores comparables, se debería proporcionar la remuneración y condiciones de trabajo mejor posible.

Se deben adoptar medidas adecuadas para asegurar que las diferencias de remuneración de sus colaboradores no respondan a distinciones,

restricciones o preferencias basadas en motivos de sexo, de orientación sexual, de identidad de género, de etnia, de creencia religiosa u opinión política, de condición social o económica, de estado físico o mental o de estado civil.

3.4.2. Seguridad y salud

Los contratistas o subcontratistas están en la obligación de aplicar de manera adecuada las normas en materia de seguridad y salud, y contribuir a instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, logrando de manera progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable. Ello también incluye medidas para combatir la violencia contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo y la prestación de atención a la seguridad en las instalaciones.



PROCESO
DE DEBIDA
DILIGENCIA
EN EL CUMPLIMIENTO
DE CONDICIONES
LABORALES Y
DE EMPLEO
POR PARTE DE LOS
CONTRATISTAS O
SUBCONTRATISTAS

Sin perjuicio de las obligaciones legales consignadas en contratos, órdenes de compra, de servicio o de cualquier otro documento en el que GEOPARK contrate la prestación de servicios, la ejecución de obras y el suministro de bienes, los contratistas o subcontratistas que requieran contratar personal para la ejecución de actividades en las locaciones de GEOPARK, deberán cumplir con las obligaciones laborales y de empleo relacionadas en el presente documento.

Auditorías, interventorías y gestorías

GEOPARK podrá realizar auditorías, interventorías o gestorías laborales directamente o a través de terceros, durante el término de duración del contrato, orden de compra y/u orden de servicio y por tres (3) años más, contados desde la firma del acta de liquidación del contrato, para garantizar el cumplimiento por parte del contratista o subcontratista de las obligaciones laborales respectivas, sin que el ejercicio de tales auditorías, interventorías o gestorías puedan interpretarse como asunción de responsabilidad alguna en materia laboral o de seguridad social, ni tampoco como una injerencia en la autonomía técnica, administrativa y financiera que gozan los contratistas o subcontratistas.

Los contratistas o subcontratistas, están en la obligación de permitir la realización de entrevistas y actividades de observación en campo, así como tener el registro documental y poner el mismo a disposición de GEOPARK o del tercero que delegue, todos los soportes (carpetas laborales, nóminas, planillas integradas de liquidación de aportes, liquidaciones de prestaciones sociales o demás documentación, etc.) que acrediten el cumplimiento de obligaciones legales laborales o en seguridad social relacionados con los colaboradores que participaron en las actividades contratadas durante el término del vínculo comercial y por tres (3) años más.

GEOPARK podrá determinar la frecuencia con que se practicarán los procedimientos de auditoría, interventoría o gestoría y se sujetarán a la vigencia del vínculo comercial. Los administradores de contrato, auditores, facilitadores o interventores se encargarán de valorar la idoneidad y mejora

continua de los contratistas o subcontratistas. Por tal razón, los contratistas o subcontratistas reconocen que GEOPARK de manera directa o a través de los proveedores que designe, está plenamente facultada para realizar, cuando lo considere pertinente, auditorías, interventorías, gestorías, entrevistas, observaciones en campo, evaluaciones, solicitudes, observaciones, recomendaciones o requerimientos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones legales laborales durante el inicio, desarrollo y finalización de los vínculos comerciales.

1. Servicio público de empleo (SPE)

El SPE tiene como finalidad lograr una mejor organización del mercado del trabajo al ayudar a los colaboradores a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores a contratar colaboradores apropiados a las necesidades de la empresa. El SPE establece la obligación de todos los empleadores de registrar sus vacantes a través de los prestadores autorizados, prohibiendo con ello que se acuda a intermediarios ilegales y buscando el mejor funcionamiento del mercado laboral.

2. Obligaciones generales del empleador

Constituyen el cumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo y de protección a los colaboradores en el ejercicio de su oficio o profesión. Estas obligaciones son comunes para todos los empleadores y su objetivo es garantizar entornos laborales saludables y libres de conflictos. Por tal razón, se deberá acreditar:

i) Cumplimiento de los requisitos legales estipulados para la elaboración, divulgación, cumplimiento y consideración del Reglamento Interno de Trabajo.



ii) Observancia de los principios y procedimientos definidos por la normatividad laboral para el cumplimiento adecuado del proceso disciplinario de un colaborador.

iii) Mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral, así como el procedimiento interno para superar las que se presenten.

iv) Directrices y procedimientos eficientes que busquen evitar acciones discriminatorias en materia laboral por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Vinculación

y contratos de trabajo

Dentro de las obligaciones contractuales del contratista o subcontratista está la de vincular directamente y mediante contrato de trabajo al personal que intervenga para la ejecución de sus funciones relacionadas con las actividades de GEOPARK, salvo que de manera expresa GEOPARK haya autorizado otra modalidad de vinculación. Para el caso de las Empresas de Servicios Temporales solo pueden prestar servicios en los casos permitidos por la legislación, previa autorización de GEOPARK.

Los colaboradores de los contratistas o subcontratistas deben ejecutar las actividades específicas para las cuales fueron contratados. Para tales efectos, el contratista o subcontratista deberá acreditar las siguientes consideraciones, de acuerdo con los parámetros definidos por la legislación o por los requerimientos comerciales de GEOPARK:

i) Elaboración de contratos de trabajo escrito suscritos entre el empleador y su colaborador, junto con su respectiva certificación de entrega al colaborador.

ii) Seguimiento a las prerrogativas y requisitos mínimos legales para la aplicación correcta de las condiciones de tipo, periodos de pruebas, modalidades, cambios, renovación o prórrogas, terminación y definición de características de los contratos laborales.

iii) Cumplimiento de los requerimientos legales relacionados con las directrices o políticas de protección de datos personales de los colaboradores.





4. Remuneración

Se debe garantizar al colaborador el reconocimiento y pago correcto y completo de su remuneración, acatando la prohibición de retener, deducir o compensar suma alguna del salario sin autorización previa. Para tales efectos el contratista o subcontratista deberá acreditar, entre otras, las siguientes consideraciones:

- i) Pago de la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos y entrega de comprobante de nómina en el que sea claro donde los conceptos de pago correspondan con la realidad.
- ii) Correcto y completo pago de salarios, recargos por trabajo suplementario, nocturno o en días de descanso, prestaciones legales o extralegales, beneficios y auxilios extralegales (en especie o en dinero), dotación, vacaciones y cualquier otro tipo de beneficio extralegal, de acuerdo con lo definido por la normatividad laboral y/o por las directrices definidas por GEOPARK.
- iii) Los descuentos judiciales, legales o voluntarios de la remuneración del colaborador se hacen en cumplimiento de los procedimientos y límites definidos por la normatividad al respecto.

4.1 Guías salariales y salud

Para GEOPARK es importante trabajar de la mano con sus contratistas o subcontratistas para lograr una gestión integral, completa y responsable en la elaboración de condiciones uniformes y positivas a favor de los colaboradores. Por tal razón, como resultado de un estudio del mercado laboral, GEOPARK cuenta con guías salariales aplicables a actividades que

se desarrollan en nuestras operaciones. Teniendo en cuenta las condiciones de empleabilidad de la región y los criterios expuestos con anterioridad, se determinaron perfiles laborales necesarios para adelantar las principales actividades o funciones en las operaciones de GEOPARK de acuerdo con criterios expuestos por la normatividad vigente en el sector de hidrocarburos que regula la materia. Al momento de su elaboración y revisión, se adoptan medidas necesarias para asegurar que las diferencias en la remuneración de los colaboradores no obedezcan a distinciones que afecten sus derechos fundamentales.

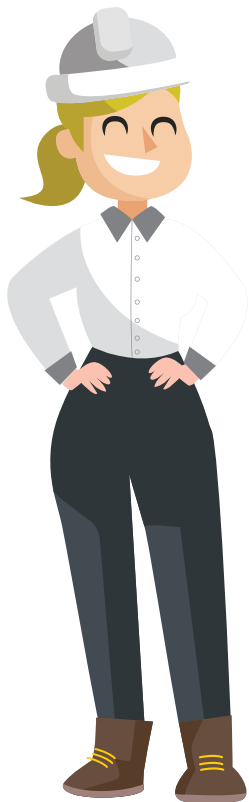
Las guías salariales no aplican ni tiene efecto alguno cuando se trate de obras o actividades desarrolladas directamente o en cooperación con entidades públicas o privadas, cuya finalidad sea el cumplimiento de programas de inversión social.

5. Jornada y descansos

El derecho al descanso consiste en la posibilidad de todo colaborador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, desarrollar su labor con mayor eficiencia y generar la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar. Por tal razón, se deberá acreditar:

- i) Registro oportuno y total para el reporte de tiempo (ingreso, salida y descanso) de la jornada, y en los casos que aplique, registro del trabajo suplementario de los colaboradores.





ii) Autorizaciones de los entes y autoridades correspondientes y cumplimiento de los requerimientos legales o de los convenido por el empleador y el(los) trabajador(es) para el trabajo en jornada ordinaria, trabajo en jornadas especiales (turnos), trabajo suplementario, descansos y/o vacaciones de los colaboradores.

iii) Cumplimiento efectivo de lo estipulado por la normatividad laboral que busca definir espacios de tiempo para que el colaborador tenga posibilidades de compartir con su familia o de participar en actividades recreativas, culturales, deportivas o de recreación.

iv) Reconocimiento y goce efectivo de las licencias o permisos definidos por la ley.

6. Desvinculación laboral

En aras de que los colaboradores conozcan la situación en que se encuentran a la terminación de su vínculo laboral, el contratista o subcontratista está en la obligación de informarle a estos los pagos realizados por concepto de seguridad social, parafiscales, salarios, prestaciones sociales o demás acreencias derivadas del vínculo laboral celebrado entre las partes. Para tales efectos el contratista o subcontratista deberá acreditar

i) Las terminaciones de los contratos de trabajo se realizan con base en las definiciones y procedimientos definidos por la normatividad, y, en los casos que aplique, se solicita autorización de la autoridad competente para la terminación de estos.

ii) Ejecución, diligenciamiento, suscripción y entrega al ex colaborador de los documentos que por ley deben entregarse en la finalización del vínculo laboral.

iii) Presentación por parte del contratista de acta de indemnidad mediante la cual se responsabiliza de sus actuaciones como empleador y de las de los subcontratistas que hubiera utilizado en vigencia de la relación comercial con GEOPARK. Así mismo, certificado de no reclamaciones emitida al contratista o subcontratista por el Ministerio de Trabajo o el ente encargado.

7. Seguridad social y parafiscales

Entendiendo que la seguridad social y parafiscales son parte de un sistema que cubre eventualidades como las alteraciones a la salud, incapacidades laborales, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de salud, pensiones, riesgos laborales y subsidios familiares, el contratista o subcontratista deberá acreditar las siguientes consideraciones, de acuerdo con los parámetros definidos por la normatividad legal vigente:

i) Verificación y cumplimiento de afiliaciones o retiros oportunos y debidamente diligenciados de los colaboradores en las entidades de seguridad social y parafiscales.



ii) Pago completo, correcto y oportuno de los aportes o cotizaciones a las entidades de seguridad social y parafiscales respecto a la característica del contrato del colaborador, la remuneración recibida por su tiempo efectivamente trabajado, las novedades generadas, sus vacaciones o permisos remunerados según los criterios y procedimientos definidos por la normatividad vigente.

iii) Garantía del disfrute y del pago total definido por la normatividad laboral respecto de las incapacidades médicas por enfermedad general o por accidente de trabajo, las licencias, permisos o las suspensiones temporales de los contratos de trabajo definidas por la ley.

Seguridad y salud en el trabajo

El contratista o subcontratista, está en la obligación de preservar y mantener la salud física y mental de sus colaboradores, de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y de lograr condiciones de higiene y bienestar de los colaboradores en sus diferentes actividades. Para tales efectos se deberá asegurar:

i) Capacitación y entrenamiento al inicio y durante el contrato de trabajo sobre temas de seguridad industrial y salud en el trabajo.

ii) Procedimientos de carnetización para los colaboradores y observancia de los requerimientos médicos ocupacionales para el ingreso al sitio de trabajo (p.e. vacunas, etc.).

iii) Programas para la realización de exámenes médicos ocupacionales para el colaborador en el ingreso, la permanencia, después de las incapacidades que lo ameriten y la posterior salida por terminación del contrato de trabajo.

iv) Procedimientos y/o programas de entrega de elementos de protección personal (EPP), en condiciones de calidad y su respectiva verificación de correcto uso de acuerdo con el perfil del colaborador.

v) Conformación y ejecución correcta de actividades definidas por la ley respecto al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o quien haga sus veces según la legislación.



GENERALIDADES



El contratista o subcontratista se compromete a velar por la reserva de la información contenida en este documento y asimismo a hacer uso responsable del mismo; en caso de no hacerlo, se considera violación de esta reserva como un incumplimiento grave de sus obligaciones legales y contractuales.

Ni el presente documento, ni cualquiera de los que hagan parte de este, debe incorporarse a los contratos o expedientes laborales de los colaboradores de los contratistas o subcontratistas, ya que es sólo un soporte que hace parte de la relación comercial que vincula a **GEOPARK** con el respectivo contratista o subcontratista.

Cada contratista está obligado a informar y transferir el alcance del presente documento a sus contratistas autorizados, dejando constancia escrita de la notificación al respecto para verificación de **GEOPARK** en caso dado de requerirse. Así mismo, cada contratista será responsable de ejercer control sobre su debida aplicación por parte de sus contratistas.





Nuestro compromiso con los Empleados

