

Bogotá D.C., 10 de mayo de 2016

Jenny Biviana García Segura

C.C. N° 52.808.882 de Bogotá

CERTIFICA

Que el documento de tesis titulado *Política laboral de ECOPETROL en su proceso de revelación y materialización de información* fue sometido a un proceso de revisión textual que incluyó la corrección ortográfica, tipográfica y de redacción gramatical y la verificación de uso de las normas APA (sexta edición, ajustadas la presentación de una tesis de grado).

Atentamente,



Jenny Biviana García Segura

C.C. N° 52.808.882 de Bogotá

Estudios en Licenciatura en Español y Filología Clásica y en Lingüística



D/K
V/B30
Z

Bogotá, D.C. 12 de mayo de 2016

Doctor

BRAULIO RODRIGUEZ CASTRO

Directo de Departamento de Ciencias Contables FCEA
Pontificia Universidad Javeriana

Referencia: Aceptación y aprobación presentación trabajo de grado

Apreciado Doctor Rueda:

La presente comunicación con el fin de manifestar mi aprobación del trabajo de grado titulado "POLITICA LABORAL DE ECOPEPETROL EN SU PROCESO DE REVELACIÓN Y MATERIALIZACIÓN DE INFORMACIÓN", elaborado por las estudiantes Laura Marcela Triana Chacón, Mildre Xiomara del Sol Joya Ospina y Nataly Juliette Correa Campos. Tal trabajo ya fue socializado y las estudiantes realizaron las correcciones y observaciones solicitadas.

Por lo tanto, el documento se encuentra en condiciones de ser radicado en biblioteca.

Muchas gracias, por la atención prestada.

Cordialmente,



Edison Fredy León Paime

Director de Trabajo de Grado



**POLÍTICA LABORAL DE ECOPETROL EN SU PROCESO DE REVELACIÓN Y
MATERIALIZACIÓN DE INFORMACIÓN**



LAURA MARCELA TRIANA CHACÓN

MILDRE XIOMARA DEL SOL JOYA OSPINA

NATALY JULIETTE CORREA CAMPOS

EDISON FREDY LEÓN PAIME

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CONTADURÍA PÚBLICA

BOGOTÁ D.C.

2016

Tabla de Contenido

Introducción.....	6
1. Contexto de la investigación.....	10
1.1 Problemática	10
1.2 Propósito y pregunta de la investigación	13
1.3 Objetivos.....	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación	15
1.5 Marco Metodológico	17
1.5.1 Tipo de investigación.....	17
1.5.2 Paradigma de investigación	18
1.5.3. Delimitación de la población objeto de estudio.....	18
1.5.4 Herramientas y técnicas de recolección de información.....	19
2. Marco teórico.....	20
2.1 Responsabilidad Social Empresarial.....	20
2.1. Contexto Normativo Laboral	27
3. Política laboral de Ecopetrol.....	34
3.1 Historia de Ecopetrol.....	35
3.2 Lineamientos y directrices de la política laboral de Ecopetrol	37
3.2.1 Personal vinculado de forma directa.....	39
3.2.2 Personal vinculado a contratistas.....	42
3.3 Variables asociadas a la política laboral de Ecopetrol.....	44
3.3.1 Responsabilidad con contratistas.....	44
3.3.2 Respeto a los derechos humanos.	46
3.3.3 Pago pensional.....	49
3.3.4 Salud Ocupacional y Seguridad Industrial.	51
3.4 Fortalezas de la política laboral de Ecopetrol	56
3.5 Elementos críticos en la realidad laboral de Ecopetrol.....	57
3.5.1 Demandas sobre aspectos laborales interpuestas por actores directos.....	57
3.5.2 Demandas sobre aspectos laborales interpuestas por actores indirectos.	61
3.5.3 Demandas interpuestas en casos especiales.....	63
3.5.4 Análisis de las demandas.	63
3.5.5 Demandas interpuestas por actores directos.....	64
3.5.6 Análisis de las Demandas Interpuestas por Actores Indirectos.	66

3.5.7	Análisis de las Demandas Interpuestas en Casos Especiales.....	67
4.	Informe RSE (elementos generales sobre los reportes de Responsabilidad Social Empresarial en Ecopetrol)	71
4.1.	La GRI desde el ámbito laboral.....	71
4.2.	Relacionamiento GRI-VARIABLES evaluadas por Ecopetrol.....	76
4.2.1.	Salud y seguridad en el Trabajo.....	76
4.2.2.	Respeto a los derechos humanos y relación con contratistas.....	77
4.2.3.	Pago pensional.....	79
5.	La relación entre materialidad y revelación en la información de Ecopetrol	81
5.1	Concepto e historia	82
5.2	Dificultades que se tiene al revisar la materialidad	84
5.3	Diferencias entre materialidad contable y materialidad sostenible.....	87
5.4	Materialización de las variables de Ecopetrol	88
5.5	Políticas laborales que afectan la materialidad y revelación de Ecopetrol.....	94
6.	Conclusiones y aportes	97
	Bibliografía.....	101

Lista de gráficas

Gráfica 1. Número de empleados por contratistas.....	45
Gráfica 2. Tendencia realización examen periódico salud integral 2010-2013.....	52
Gráfica 3. Tendencia de índice de frecuencia por ausentismo	54
Gráfica 4. Índice de frecuencia de accidentalidad-personal directo y contratado.....	55

Lista de tablas

Tabla 1. Distribución de pensionados	50
Tabla 2. Distribución de familiares.....	51
Tabla 3. Clasificación de las demandas	58
Tabla 4. Recursos de casación de la Corte Suprema de Justicia.....	60
Tabla 5. Recursos de casación de la CSJ.....	60
Tabla 6. Clasificación de las demandas de acuerdo a la categorización	63
Tabla 7. Pasivos estimados y provisiones	90
Tabla 8. Provisión de procesos judiciales-Ecopetrol 2013.....	90
Tabla 9. Provisiones Ecopetrol por año y proceso.....	91
Tabla 10. Pasivo amortizado	93
Tabla 11. Pagos en salud y educación-Ecopetrol.....	93
Tabla 12. Cálculo de la materialidad en Ecopetrol-Ámbito Laboral	95

Introducción

La información divulgada por las empresas a lo largo de los años ha sufrido diferentes cambios tanto en contenido como en forma, atendiendo diferentes objetivos debido a las transformaciones del entorno en el que se encuentran. Ante esto, uno de los cambios más relevantes ha sido la importancia que se le ha otorgado al concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ello a su vez asociado a las necesidades y preocupaciones de los *stakeholders*. Por consiguiente, algunas empresas han implementado estrategias para mejorar la calidad de la información referente a la RSE divulgada, mitigar las repercusiones negativas que tienen las acciones de las empresas sobre los diferentes *stakeholders* y obtener otras ventajas como generar una imagen positiva en la sociedad.

Así pues, las empresas han implementado estrategias corporativas, políticas y procedimientos con el objetivo de mitigar las repercusiones que sus acciones tienen en los diferentes ámbitos, responsabilizándose de los impactos y consecuencias de sus actividades como compañía para poner frente a las exigencias del mercado, los inversionistas y la sociedad revelando información sobre los avances en estos temas periódicamente de forma veraz, clara y relevante.

La industria petrolera colombiana no ha sido ajena a estos cambios en la forma de presentar la información debido a la exigencia del mercado y de la sociedad, esta exigencia ha aumentado ya que este sector durante el periodo 2011-2013 ha tenido un gran auge en la economía colombiana el cual se ha visto reflejado en la participación del PIB del país, debido a esta importancia se hace relevante analizar la forma como las empresas del sector realizan las contribuciones en términos de la revelación de información sobre la RSE, la cual es de interés para la sociedad en general.

Adicionalmente, las empresas pertenecientes a la industria petrolera se encuentran a la vanguardia técnica y tecnológica debido a la naturaleza del negocio. Ahora bien, debido al tamaño de dichas compañías y la necesidad de mostrar un carácter más humano, este tipo de empresas han comenzado a implementar modelos de sostenibilidad, ello a través del uso de estrategias de divulgación de información, que están basadas en lineamientos económicos, sociales y ambientales.

Así pues, debido a su importancia el sector de hidrocarburos ha captado la atención de la sociedad con respecto a sus acciones ambientales, sociales y económicas. Esto se ha evidenciado en el cubrimiento mediático que ha tenido con respecto a las actuaciones que afectan a los *stakeholders*, la situación descrita ha impulsado la implementación de políticas para lograr legitimarse y mostrar una buena imagen frente a la sociedad.

Dentro las políticas adoptadas se encuentra la revelación de información sobre RSE para lo cual existen varios estándares a partir de los cuales las empresas plantean sus criterios de revelación de información. Este ha sido uno de los inconvenientes para la selección de parámetros ya que los estándares deben ser adaptados al modelo de negocio y necesidades de cada empresa.

Ante esto, Ecopetrol, la empresa petrolera más grande del país, ha sido una de las compañías pioneras en la aplicación del estándar GRI para la revelación de la información sobre RSE estableciendo criterios de selección de información con el fin de dar a conocer el trabajo y avance de la compañía en el ámbito de responsabilidad social.

Propósito de la investigación

A pesar de los esfuerzos realizados por la empresa petrolera Ecopetrol, se han registrado algunos escándalos laborales referidos a incumplimientos en pensiones de vejez

o muerte, liquidaciones erróneas, despidos sin justa causa en los que se ha visto comprometida de forma negativa la imagen de la petrolera durante los últimos años.

Este tipo de casos no se ven reportados en los reportes de RSE publicados por la empresa, lo que pone en relieve la relación entre el informe de sostenibilidad, los hechos que se presentan en la empresa y la manera en que se selecciona la información a publicar.

En consecuencia a la problemática anteriormente descrita, este trabajo tiene como objeto analizar la información revelada en los reportes de sostenibilidad emitidos por la Empresa Colombiana de Petróleos S.A. (Ecopetrol) desde las políticas laborales publicadas por la empresa y los indicadores revelados en la dimensión social sobre el ámbito laboral. Con la intención de comprender los criterios de materialidad que son tomados como base en el proceso de selección de la información a revelar, la implementación y el desarrollo de las políticas laborales de la empresa, entender la forma como la empresa responde a las pretensiones derivadas de los problemas encontrados en las demandas laborales encontradas en la Corte Suprema de Justicia (CSJ) durante el periodo 2011 – 2013.

Para llevar a cabo este trabajo se revisaron los reportes de sostenibilidad publicados por Ecopetrol durante el periodo 2011 – 2013, ya que en estos años el sector de hidrocarburos ha tenido un gran auge que se ha visto reflejado siendo el sector con mayor aporte en el PIB nacional durante este periodo (DANE, 2014) y porque en este periodo se han presentado muchas controversias judiciales en cuanto al tema laboral de la empresa. En los reportes de sostenibilidad se divulgan las implicaciones de las acciones de la empresa que afectan a los *stakeholders*, mediante indicadores que reflejan la evolución en temas materiales para la empresa y los interesados en cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Los indicadores presentados en los reportes se dividen en tres dimensiones que son la social, la económica y la medio ambiental; para el caso de la presente investigación analizamos la dimensión social en la que se encuentran los indicadores que divulga Ecopetrol en cuanto a lo laboral; también se analizan los recursos extraordinarios de casación laboral encontrados en la Corte Suprema de Justicia, que son el último procedimiento al que puede llegar un conflicto laboral en Colombia según lo estipulado en la regulación para lograr contrastar las controversias con lo divulgado por la empresa.

Descripción del documento de la tesis

Este trabajo está estructurado en cinco capítulos. En el primero de ellos, se realiza un contextualización del tema, los propósitos y la metodología de la investigación. Posteriormente, se presenta las bases teóricas que le proporciona al lector los conceptos que debe entender y sobre los cuales se sustenta la investigación. En el tercer capítulo, se describe la política pública laboral de Ecopetrol, para lo cual se parte haciendo una sucinta reseña de la historia de la empresa, los lineamientos de su política laboral, las variables que este evalúa, el estado y evolución de algunas de ellas durante el periodo 2011-2013, las fortalezas en las mismas y su relación con la interposición de algunos litigios jurídicos durante este mismo periodo.

En el capítulo cuatro, se aborda el tema de los reportes de RSE, para lo cual se parte de una conceptualización del mismo, pasando luego a analizar lo que debe contener un informe de este tipo teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la guía de la Global Reporting Initiative (GRI), ello únicamente enfocado en el tema laboral. Por último, en este apartado se evalúa la información proporcionada por Ecopetrol en sus reportes RSE

con los indicadores descritos por la GRI, con lo cual se determina si la empresa realmente determina a cabalidad dichos criterios.

En el último capítulo, se describe el concepto de materialidad y su aplicabilidad por parte de la compañía Ecopetrol en la revelación de la información. Se determina la manera como Ecopetrol lleva a cabo dicha materialidad en función de las variables seleccionadas, se describen las políticas interpuestas por Ecopetrol que dificultan la materialidad y las diferencias existentes entre la materialidad sostenible y contable.

En conclusión, se presenta la forma en que Ecopetrol por medio del criterio de materialidad realiza la selección de información a revelar en los reportes de sostenibilidad, criterio que está acorde con las buenas prácticas empresariales y los códigos internos de la empresa. Este informe logra transmitir confianza a los inversores y a los demás *stakeholders*, pero debido a esta selección hay algunos temas sensibles que por falta de materialidad quedan excluidos de la revelación de información al público, aunque la empresa los gestiona según los procedimientos estipulados para cada caso.

1. Contexto de la investigación

1.1 Problemática

Ecopetrol S.A. antiguamente denominada Empresa Colombiana de Petróleos S.A. es la empresa más grande del país y una de las que genera la mayor cantidad de empleos. Actualmente, el número de empleados que trabajan de forma directa con Ecopetrol está cercano a los 10.000, a los que se suman los trabajadores de las empresas contratistas que alcanzan hasta los 40.000 y tiene unas utilidades netas en el periodo contable del 2013 de

\$22.244.435 millones de pesos, que han mantenido en un constante aumento a lo largo de los años reflejado en el impacto del PIB. (Ecopetrol, 2014).

Bajo esta descripción y según la publicación realizada por la revista Dinero (2009), “Ecopetrol fue seleccionada como la empresa colombiana más admirada; también fue elegida como la empresa número uno en cuanto a su compromiso con la comunidad y el medio ambiente en una encuesta realizada por la firma de investigación Invamer Gallup y la revista Dinero”. Esto en razón a que el sistema de RSE de Ecopetrol se ha regido a partir de 2009 por los lineamientos del reporte de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (GRI 3), que es el “(...) marco de referencia más usado en el mundo para reportar los esfuerzos de sostenibilidad de las organizaciones y que cuenta con el respaldo del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). Los reportes de sostenibilidad de Ecopetrol de 2009 y 2010 seguían la norma G3-GRI en la categoría de autor reportado sin ninguna verificación externa (Ecopetrol, 2010b). En 2011 y 2012 los reportes de sostenibilidad se enmarcaron en la norma G3.1-GRI, que incluía indicadores adicionales en categorías como derechos humanos, impactos en comunidades locales y políticas de equidad de género” (Uribe-Saldarriaga, 2014, pág. 97) este cambio debido a que GRI actualizó las guías para realizar los reportes revelando mayor número de temas que sean de interés e información más amplia para los *stakeholders*.

Bajo esta misma perspectiva, hay que resaltar el hecho de que Ecopetrol ha sido un referente de modelo empresarial a nivel nacional, ello no solo en aspectos productivos sino también en términos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ante lo cual ha impulsado el desarrollo de diferentes programas encaminados al mejoramiento económico, social y ambiental.

Aunque Ecopetrol ha sido un referente de modelo empresarial, se han presentado denuncias principalmente por parte la Unión Sindical Obra (USO), quien ha sido uno de los entes más enfáticos en rechazar las políticas laborales implementadas por Ecopetrol ya que consideran que se basan en elementos que son contrarios a los requerimientos sociales que se les debe garantizar a los trabajadores aunque esta es una reclamación que surge alrededor de muchas empresas. Las denuncias mencionadas han puesto en tela de juicio los criterios o bases expuestas de RSE descritas por Ecopetrol dentro sus políticas empresariales (Centro Internacional Para Los Derechos De Los Sindicales, 2011).

Uno de los aspectos que más ha llamado la atención sobre Ecopetrol ha sido el historial de denuncias sobre las condiciones laborales de los trabajadores, contratistas y subcontratistas, los cuales han sido protagonistas de conflictos laborales importantes, en donde algunas veces han logrado llamar la atención acerca de las diferentes políticas de contratación que maneja la empresa. El conjunto de estas denuncias no se han desarrollado en totalidad, dada la naturaleza con la que se desarrollan en el marco jurídico, esto a causa de las disposiciones legales en las que se desarrollaba cada uno de los casos.

Estos escándalos han demostrado que aunque Ecopetrol ha implementado políticas, estrategias y procedimientos en cuanto lo laboral se han presentado fallas o incumplimientos a estos en la práctica, que no necesariamente se ven reflejados en el informe de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ya que la información revelada tiene un proceso de selección. Debido a la gran cantidad de información que posee Ecopetrol se seleccionan los temas más importantes para revelar mediante el proceso de definición de la materialidad de los temas fundado en la importancia para los *stakeholders* y para Ecopetrol (Ecopetrol, 2014).

Cabe resaltar que el ámbito laboral se encuentra inmerso en la dimensión social presentada por Ecopetrol en sus reportes de sostenibilidad y en sus políticas empresariales sin embargo, se encuentran casos en los que el cumplimiento de las políticas no es adecuado o tiene inconvenientes por lo que se presentan problemas que no se encuentran reflejados en los reportes de RSE; por esto es necesario identificar la información revelada, la forma en que ésta es seleccionada y si los indicadores presentados coinciden con la realidad.

1.2 Propósito y pregunta de la investigación

Ecopetrol maneja políticas y procedimientos laborales, divulga reportes de sostenibilidad bajo la guía de GRI, sin embargo se han presentado algunos casos en los que los trabajadores, contratistas y subcontratistas de Ecopetrol denuncian la empresa por diversas razones.

En razón a lo mencionado, el propósito de esta investigación es analizar las políticas laborales descritas por Ecopetrol y la relación con la selección y revelación de la información en los reportes de sostenibilidad, teniendo en cuenta las controversias laborales generadas por Ecopetrol. Estas situaciones nos llaman a reflexionar y cuestionar el significado del concepto de RSE que maneja Ecopetrol, determinar las razones por las cuales se presentan controversias que llegan a instancias judiciales excepcionales así como identificar si las controversias se encuentran reveladas en la información publicada por Ecopetrol.

Para lograr lo expuesto anteriormente, se lleva a cabo una investigación con la intención de analizar las actuaciones de Ecopetrol a partir de la información presentada en los reportes de sostenibilidad sobre el ámbito laboral en relación con los conflictos

laborales sustentados en los recursos extraordinarios de casación en la CSJ donde se encuentra involucrada la empresa Ecopetrol durante el periodo 2011-2013 y las políticas establecidas en los documentos internos. El análisis permitirá determinar la relación entre los reportes presentados por la empresa y la realidad evidenciada en el entorno laboral en cuanto a RSE.

Esta investigación también pretende mostrar la importancia del compromiso ético que debe tener el contador público para ejercer sus labores ya que dentro de su trabajo se encuentra la participación activa en el proceso de manejo, selección y divulgación de información principalmente en el tema de Responsabilidad Social Empresarial para informar a los *stakeholders*.

A partir de la información revelada en los reportes de sostenibilidad que emite la empresa colombiana de petróleo ECOPETROL, surge la pregunta: ¿qué relación existe entre las políticas laborales, los procesos de revelación y materialidad de la información presentada en la dimensión laboral contenida en los reportes RSE de Ecopetrol desde el año 2011 al 2013?

A su vez esta pregunta, requiere del acompañamiento de preguntas auxiliares, que ayudan a resolver de manera más detallada este tema de investigación:

- ¿Cómo son las políticas laborales institucionalizadas en la empresa Ecopetrol?
- ¿Cómo se revelan los temas concernientes a la dimensión laboral en el informe de sostenibilidad de Ecopetrol?
- ¿Cómo las políticas laborales condicionan las prácticas de materialidad de la información en los reportes de RSE de Ecopetrol?

- ¿Qué elementos son importantes en la definición de materialidad encontrada en la dimensión laboral de Ecopetrol?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar los procesos de revelación y materialidad de la dimensión laboral presente en la emisión de información de RSE en Ecopetrol desde el año 2011 al 2013.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir los lineamientos establecidos por Ecopetrol en su política laboral
- Describir la información que sobre la dimensión laboral está contenida en los reportes de RSE de Ecopetrol.
- Describir los criterios y/o parámetros otorgados en el informe GRI para calcular la materialidad de Ecopetrol.
- Analizar los elementos clave que definen la materialidad y revelación de la dimensión laboral en Ecopetrol.

1.4 Justificación

La importancia de la presente investigación radica en el hecho de conocer la manera como las empresas siguen los procesos de materialización de la información sobre los aspectos laborales, la forma como evalúan los escándalos, denuncias y demás elementos de carácter jurídico que pueden repercutir sobre la imagen y los intereses de la compañía.

Como se ha mencionado Ecopetrol es una de las compañías más grandes del país, la cual ha estado sujeta a denuncias que tienen que ver con incumplimientos en cuanto a los

derechos laborales, elemento que es actualmente centro de debate en cualquier parte del mundo. Por este motivo, se ha escogido a esta empresa como eje de la investigación, además porque se encuentra sujeta a la evaluación de ciertos parámetros descritos en la Global Reporting Initiative (GRI), en la que se definen los indicadores asociados a los elementos laborales.

Este documento pone de presente que el contador público javeriano debe tener un perfil ético, con características de objetividad y buen juicio debido a la importancia del manejo, la selección y la revelación de la información sobre la RSE ya que se encuentra inmerso en estos procesos y de la información resultante dependen muchas de las decisiones que toman los *stakeholders*.

La importancia de este estudio no es saber si Ecopetrol evalúa o no dichos indicadores, sino determinar cómo lo hace, qué elementos toma en cuenta para ejecutarlo. En esencia, cómo llegan a la materialización de la información de dichos indicadores, qué parámetros límites establecen qué información revelan o no revelan, pues esto se puede convertir en un informe RSE acorde a la realidad de la compañía o por el contrario una cortina de humo que esconde la realidad laboral a la que se someten sus trabajadores.

La comprensión del proceso de selección y revelación de la información permite identificar el rol del contador en estos procesos, la relevancia de la participación activa del profesional en el manejo de información y el papel protagonista que en la actualidad tiene el contador en el proceso de divulgación de la información que finalmente utilizan los *stakeholders* para tomar sus decisiones en el mercado.

1.5 Marco Metodológico

1.5.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es de índole cualitativa. La investigación cualitativa se caracteriza por realizar contextos estructurales y situacionales, identificar la naturaleza profunda de las realidades, el uso de elementos lingüísticos-semióticos, los cuales se implementan primordialmente en el campo de las ciencias sociales, en las que se utiliza técnicas como la observación, la observación participante, la revisión sistemática de literatura, entre otras, con el fin de hacer una inferencia que explique el porqué de las cosas (Pita Fernández, 2002). Por lo tanto, este documento enfoca una estrategia basada en el análisis de contenido, ya que su propósito es orientar al lector en un ámbito analítico de nivel descriptivo interpretativo, a través de instrumentos didácticos como lo son las tablas y los cuadros comparativos, contruidos por medio de bases de datos y recursos bibliográficos. Bajo tales condiciones metodológicas, este documento contó con 4 fases en su proceso metodológico, enunciadas a continuación:

Fase 1: Elaboración del anteproyecto. Se llevó a cabo revisión teórica sobre el tema y la formulación y presentación de los objetivos del trabajo.

Fase 2: Recolección de información. Se efectúa una búsqueda las políticas de la empresa Ecopetrol en cuanto al ámbito laboral, los informes de sostenibilidad GRI publicados por Ecopetrol en el periodo 2011 – 2013 y la búsqueda de los recursos extraordinarios de casación encontrados en las bases públicas de la Corte Suprema de Justicia.

Fase 3: Tabulación de la información: En esta fase se realizan tablas para organizar la información tanto de las políticas de la empresa como los indicadores encontrados en los informes de sostenibilidad GRI y los recursos de casación encontrados.

Fase 4: Análisis e interpretación de la información. Finalmente, en esta fase se plasma la descripción de la información encontrada, se construyen cada uno de los capítulos del presente trabajo y se llega a algunas conclusiones.

1.5.2 Paradigma de investigación

El tipo de paradigma de investigación corresponde a uno de índole descriptivo analítico pues se pretende en esencia hacer una descripción sobre las políticas laborales implementadas por Ecopetrol tanto en sus trabajadores como en los de los contratistas. A partir de la información proporcionada por los reportes RSE de la compañía, se hace un análisis comparativo de lo que se muestra en función de los lineamientos descritos en su política con los descritos por la GRI y las pautas de la materialización sostenible interpuesta.

1.5.3. Delimitación de la población objeto de estudio

La población objeto de estudio en esta investigación corresponde al ámbito laboral de la empresa Ecopetrol S.A., se analiza la problemática existente en torno a la revelación de información en los reportes de RSE en la dimensión laboral, ello en función de sus políticas laborales, los lineamientos descritos por la GRI-G3 y la forma en que la compañía materializa la información.

Bajo esta perspectiva, cabe mencionar que el periodo de análisis de dicha situación corresponde al periodo comprendido entre los años 2011 y 2013, dado que en este periodo de tiempo se evidencian un buen número de recursos de casación, 98 casos registrados referentes a temas laborales en la Corte Suprema de Justicia.

Hay que resaltar el hecho de que se eligió esta compañía por tres razones fundamentales; en primera medida, porque es una de las empresas más grandes del país ya que es la principal petrolera en Colombia (Ecopetrol S.A., 2015), el segundo hecho radica

en que pertenece a un sector el cual ha sido altamente cuestionado por sus prácticas laborales y como tercer elemento, por ser una de las primeras empresas en Colombia que decidió adoptar dentro de sus iniciativas el uso de los reportes de RSE basado en la evaluación entre otras cosas de indicadores laborales (Calderón F. R., 2013).

1.5.4 Herramientas y técnicas de recolección de información.

En función del alcance de la investigación dispuesto en los objetivos específicos, se utilizan como herramientas de información bases de datos y recursos bibliográficos en los que se relacione información en torno a temas como la revelación, la materialidad, GRI, entre otros.

De igual forma, se hace uso de los reportes de RSE y las políticas laborales dispuestas por Ecopetrol, elementos de información que la compañía hace públicos y de fácil acceso a través de su página web. También se realiza la búsqueda y recolección de los recursos extraordinarios de casación laborales en los que Ecopetrol se encuentra implicado, que fueron resueltos por la Corte Suprema de Justicia durante el periodo 2011-2013 y los documentos internos vigentes sobre lo laboral en Ecopetrol, encontrados también en la página oficial de la Corte Suprema de Justicia, información de fácil acceso y publica, por tratarse de una entidad mixta.

Para el análisis de la información, se utilizan cuadros comparativos por medio de los cuales se evalúa cada uno de los indicadores descritos en la GRI y los dispuestos por Ecopetrol. Se utilizan listas de chequeo para determinar si se tienen en cuenta cada uno de los criterios en los reportes de RSE de la compañía. Además, se estableció el patrón común de revelación en los reportes de RSE de los años mencionados anteriormente, este análisis muestra el desarrollo, progreso y evolución de las diferentes iniciativas que desarrolla la

empresa, medio por el cual se hace más fácil y evidente la forma en cómo se manejan las políticas de la compañía.

2. Marco teórico

El presente trabajo analiza los procesos de revelación y materialidad de la dimensión laboral presente en la emisión de información de RSE en Ecopetrol, en este sentido se hace necesario precisar los conceptos de RSE y materialidad, la importancia de la revelación de información por parte de las empresas y el contexto normativo colombiano en el que se enmarca dicha revelación.

De esta manera en el mercado actual las empresas se han encontrado con nuevos retos en cuanto a la presentación, selección y divulgación de información, entre estos la RSE que se ha convertido en un aspecto definitivo al divulgar información debido a la creciente exigencia sobre este tema la normatividad colombiana ha regulado la información básica que deben revelar las empresas y la forma en que debe hacerse para proporcionar confiabilidad tanto a inversores como a otros agentes externos.

Con el fin de lograr la revelación de información de acuerdo con la regulación y cumpliendo las expectativas de los *stakeholders*, las empresas realizan un procesos de selección de información por medio de la materialidad de cada tema y seleccionar la información con mayor relevancia que posteriormente es divulgada.

A continuación se presentan cada uno de los temas ya mencionados: RSE, contexto normativo, materialidad y revelación.

2.1 Responsabilidad Social Empresarial

Con el término Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se denomina al:

Conjunto de actividades que una empresa adopta con el propósito de producir un desarrollo sostenible para ella misma y para aportar de manera progresiva al bienestar de los

trabajadores, comunidades vecinas y demás grupos de interés asociados o impactados en algún eslabón de la cadena de valor. (Indepaz, 2013)

Esta definición de Indepaz se relaciona con los criterios emitidos por la Organización Nacional de Naciones Unidas (ONU) y establecidos en la Constitución de la República, de los cuales prevalecen, los derechos de los seres humanos (derechos laborales, derechos ambientales, socioeconómicos y la sostenibilidad).

Adicionalmente, según la ISO 26000, la RSE es:

La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con las normas internacionales de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

La responsabilidad social es percibida de forma diferente entre industrias y de una empresa a otra, ya que no hay una norma específica a seguir para todas las empresas se encuentran diferentes esquemas regulativos para cada tipo de industria; los directivos y gerentes piensan de forma diferente cuando se trata de conductas socialmente responsables. Algunos consideran la responsabilidad social como una obligación, mientras que otros la perciben como una situación reactiva, e incluso, hay quienes consideran que la posición más apropiada con respecto a la responsabilidad social debe ser una conducta proactiva (Urdaneta, Chirinos, Perozo, & Urdaneta, 2012).

Por ende, se han establecido parámetros para regular las acciones que realizan las empresas petroleras, por tener un papel fundamental en la economía, gracias a su gran participación en el producto interno colombiano y a su gran impacto en la sociedad.

Estos parámetros han sido establecidos, para dar orientación a la empresa al momento de tomar decisiones y así mitigar acciones que sean perjudiciales para la sociedad.

Antes de hablar sobre lo que son los reportes responsabilidad social empresarial, es importante conocer los antecedentes sobre la terminología RSE. De acuerdo con esto, se dice que la descripción de la RSE se remonta al siglo XIX, ello bajo el marco del cooperativismo y el asociacionismo que tenía como función conciliar o equilibrar la eficacia empresarial con los principios sociales de democracia, apoyo a las comunidades y la justicia distributiva.

La responsabilidad social surge en el momento en que la globalización comienza a pedirle a las naciones mayores capacidades de satisfacción de las demandas de sus ciudadanos. Ante ello, en los años 50, en Estados Unidos un grupo de activistas religiosos decidieron no apoyar ni invertir en aquellas compañías que sus productos o servicios hicieran peligrar el tejido moral de la sociedad, pues lucrarse de ello es algo catalogado como no ético (Vergara & Vicaría, 2009).

Hacia 1970 y tras los fenómenos de mundialización y escándalos de corrupción en algunas multinacionales, se dio un segundo momento trascendental de la responsabilidad social empresarial. Se empezó a cuestionar los modelos tradicionales de hacer empresa, ante lo cual Peter Drucker cita a Milton Friedman para afirmar que “el objetivo de las corporaciones es maximizar y optimizar sus niveles de beneficios económicos” (Friedman, *Capitalism and Freedom*, 1962, pág. 10) sobre esto, Drucker afirma que:

Es una futilidad argumentar, como hace el economista y premio Nobel Milton Friedman, que una empresa sólo tiene una responsabilidad: los resultados económicos. Conseguir esos resultados es la primera responsabilidad de una empresa, y la que no obtiene unos

beneficios por lo menos iguales al coste de capital es socialmente irresponsable; despilfarra los recursos de la sociedad. Pero el rendimiento económico no es la única responsabilidad de una empresa, como tampoco el rendimiento académico es la única responsabilidad de una escuela. (Drucker, 1985, pág. 26)

Por su parte Maslow, propone una especie de pirámide, la cual está basada en las diferentes necesidades del ser humano, jerarquizadas en cinco dimensiones, desde las más básicas a las más complejas: fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Este conjunto de necesidades son esenciales para la satisfacción y motivación de los trabajadores al interior de las organizaciones, ante lo cual la satisfacción de las mismas debe convertirse en un campo de práctica de la responsabilidad social que dirija el trabajo con y para los empleados (Maslow, 1954).

Frederick Winslow, Taylor y Henri Fayol, de igual forma propusieron afrontar un compromiso con el trabajador desde la compañía y gerencia. Taylor de forma específica afirma que el trabajador necesita conseguir su máxima prosperidad al interior de la empresa, con lo cual esta última lograría la máxima prosperidad (Taylor, 1995). Fayol, por su parte, se dedicó a la sistematización del comportamiento referencial a partir de cuatro principios: la remuneración personal que busca la satisfacción justa y garantizada de los empleados, la equidad, la estabilidad y duración en el cargo y el espíritu de equipo (Fayol, 1981).

Aun cuando existen evidencias de la construcción de bases sobre la RSE, fue solo a partir de la década de los 90 que se dio origen a la conformación de los reportes RSE, que desde su inicio estuvieron asociados principalmente a las memorias medioambientales que algunas empresas comenzaron a publicar, a raíz de un incremento en la sensibilización respecto a la necesidad de proteger el medio ambiente.

Ya para 1997, nació el Global Reporting Initiative (GRI), una organización *multistakeholder*, cuya función fue la de conformar un modelo universal de memoria de sostenibilidad. Incluso es actualmente la guía más usada en el ámbito internacional para la elaboración de dichos reportes. En ese sentido y a partir de dicha fecha, fue en 1999 donde apareció la primera guía GRI, la cual fue posteriormente actualizada en el 2002, 2006 y 2013. De acuerdo con esta organización “(...) la elaboración de una memoria de sostenibilidad comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño de la organización con respecto al objetivo de desarrollo sostenible” (GRI, 2013, pág. 5).

El uso y conformación de los reportes RSE son de gran importancia para las compañías, pues, como lo afirman los expertos que fueron objetos de un estudio por parte de la GRI, estos llevan a mejorar la imagen y reputación de las empresas en un 59%. De igual forma, se convierten en una herramienta de comunicación indispensable. Ante esto, la GRI afirma que el propósito de los reportes de RSE es la “medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño de la organización con respecto al objetivo de desarrollo sostenible” (Global Reporting Initiative, 2011). Ante esto, la principal motivación que dan los expertos sobre la mejora de la imagen y de la reputación no está inscrita por la GRI como propósito elemental que debe estar dentro de estos documentos (Mediaresponsable, 2011).

Las guías de la Global Reporting Initiative han sido el esquema que más ha tomado fuerza en los últimos años para divulgar información sobre sostenibilidad debido a que permite a las empresas presentar datos y publicar avances en temas sensibles para los *stakeholders* y es flexible para ser aplicada en todo tipo de industria. También ha sido la guía que han elegido las bolsas de valores más importantes del mundo para exigir a las

empresas que reporten bajo esta metodología, que se encuentra basada en tres dimensiones de información que son: dimensión social, medio-ambiental y financiera (GRI, 2011).

Por su parte Baltazar (2011) dice que la responsabilidad social empresarial se puede entender como una filosofía corporativa, la cual es adoptada por la alta dirección de las empresas, con la cual busca actuar en beneficio de sus empleados, sus familias y el entorno social en aquellas regiones o sitios de influencia de las compañías.

Ante esto, una empresa socialmente responsable es aquella que sus productos y servicios contribuyen al bienestar de la sociedad, su comportamiento va más allá del cumplimiento normativo vigente y las prácticas de mercado, sus directivos tienen bases sólidas y son moralmente éticos, sus actividades son respetuosas con el medio ambiente y promueve el apoyo a las personas más desfavorecidas de las comunidades en las que opera. Al contemplar los criterios descritos por Baltazar, un informe RSE es en esencia un documento que contempla la evaluación de todo este conjunto de variables (Baltazar, 2003).

Por su parte hay que resaltar el hecho de que los reportes de sostenibilidad, han pasado a ser una herramienta elemental de la comunicación de la responsabilidad social empresarial. Es en esencia este, uno de los medios de comunicación más eficientes asociado a la capacidad de llegar a los distintos grupos de interés, en el que se da una perspectiva sobre el estado de todas las áreas de las empresas.

Otro autor que aporta elementos para la definición de lo que es un reporte de sostenibilidad empresarial es Legna (2007), quien afirma que se trata de una herramienta de comunicación altamente útil para transmitir los resultados de índole económico, social y ambiental de la empresa para los diferentes grupos de interés. Los resultados de este, les sirven a los empresarios para mejorar la competitividad por medio de la conformación de

relaciones sustentadas en la lealtad y respaldo, en el que se construye una confianza en los clientes y se genera la colaboración con los proveedores.

En esencia, y según Legna (2007), el informe de sostenibilidad constituye una manera altamente efectiva de crear y reforzar vínculos de manera sólida con los diferentes grupos de interés de la organización, lo cual se logra a partir de la comunicación de sus acciones asociadas con la RSE, en la que se le muestra a la comunidad lo que se está haciendo por mejorar la sociedad, elementos que repercuten finalmente en una mayor fiabilidad por parte de los clientes y el mejoramiento estratégico de la marca.

Por su parte, Acosta (2013) afirma que el reporte de sustentabilidad es un documento de índole informativo, por medio del cual las empresas dan a conocer su desempeño en tres campos: ambiental, social y financiero, ello de manera puntual y objetiva, basado en determinado periodo en específico. He aquí donde el contador público cuenta con un rol específico al elaborar este informe de forma transparente, no solamente en la dimensión financiera si no que parte también de involucrase en las demás dimensiones, dando así fe de la información y mostrando su rol íntegro ante la sociedad.

Este autor enfatiza en el hecho de que cada uno de estos elementos descritos en el informe debe ser verificable y comparable con el proceso evolutivo de la empresa y el de sus pares, por lo que se transforma en una herramienta estratégica que le facilita a las compañías medir su desempeño, facilitando el proceso de mejora continua (Acosta, 2013).

Calderón (2011) explica que un reporte de sustentabilidad no se trata de un *brochure* corporativo o un simple informe financiero, sino que es un documento en el que se cuenta lo bueno y lo malo de la gestión, lo cual les otorga a la empresa una mayor credibilidad. De acuerdo con ello, la autora afirma que “hacer un reporte es un proceso, no es hacer un listado de los indicadores que sugiere el GRI” (Calderón B. , 2011); esto,

porque implica una inversión no menor de tiempo y recursos en el que los beneficios son muchos: transparencia en la relación con los grupos de interés, medición y mejora en el impacto de la gestión de la RSE, contribución a la mejora de la reputación corporativa, identificación de elementos de valor y diferenciación, entre otros (Calderón B. , 2011).

Estos informes de sostenibilidad han tomado gran importancia para la revelación de información en Colombia, la cual ha tenido a través de la historia un énfasis en la regulación y ha avanzado hacia esquemas que satisfagan los intereses principalmente de los propietarios y los grupos de interés, lo que ha impulsado la exigencia de la sociedad y la obligatoriedad para las empresas de publicar las acciones que realizan en las comunidades en las que actúan tanto en términos contables y económicos como en términos de gestión en temas sociales.

En los estudios que se han realizado sobre la revelación de información por parte de las empresas en Colombia, se evidencia que las empresas no adoptan lineamientos de RSE en los Códigos de buen gobierno y privilegian la revelación de información financiera que es de obligatoria publicación, adicionalmente se encuentra que la publicación de información por parte de las empresas en internet no guarda relación con el sector económico al que pertenezcan (Romero et al. 2014) (Gómez & Católico, 2009).

2.1. Contexto Normativo Laboral

En Colombia el marco jurídico en materia laboral es muy amplio, se encuentra conformado por un gran número de normas, decretos, leyes, principios, entre otros documentos. En el país se han realizado grandes esfuerzos legislativos en procura de la protección y garantía de los derechos de los trabajadores, para lo cual se han establecido mecanismos y entidades de control, vigilancia y justicia que brindan credibilidad a los

trabajadores. La normatividad en Colombia se encuentra organizada de una forma jerárquica piramidal, donde el poder principal se encuentra en la parte superior empezando por la Constitución y las divisiones inferiores deben estar acordes con las superiores.

De esta manera la regulación laboral colombiana se fundamenta en la Constitución Política de Colombia de 1991, especialmente en los artículos 25, 26, 39 y 53 que se refieren al deber del Estado de garantizar el derecho al trabajo, a que toda persona tenga un trabajo en condiciones dignas, a que cada persona tenga libertad de elegir su profesión u oficio, que debe velar por el derecho a constituir sindicatos y se menciona que es el encargado de realizar el Código Sustantivo del trabajo es el Congreso de la República (Constitución Política de Colombia, 1991). Toda persona tanto natural como jurídica debe cumplir con lo estipulado en la Constitución Política, con las leyes y normas vigentes aprobadas por el Congreso Colombiano.

Los tratados internacionales firmados por Colombia son de obligatorio cumplimiento y se encuentran en la cúspide de la pirámide de poder anteriormente mencionada en el mismo nivel que la Constitución; por tanto, todas las leyes que se expidan deben estar acordes con estas normas principales. Algunos de los tratados que se deben tener en cuenta en la regulación laboral son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos en razón a que obligan a la protección de la dignidad humana, la equidad en la remuneración económica y la prevalencia de los derechos de los trabajadores.

Algunas de los principales documentos que regulan el ámbito laboral en Colombia son:

- Ley 100 de 1993, ‘por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones’. Esta ley tiene gran relevancia porque regula el régimen pensional de los colombianos, los servicios de salud para los trabajadores y la inscripción obligatoria de los empleados a las cajas de compensación familiar.
- Ley 1562 de 2012, ‘por la cual se modifica el sistema de riesgo laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional’
- Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, con el que se adoptó el Código Sustantivo del Trabajo (CST) que es el conjunto de procedimientos sobre relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores con el fin de garantizar equilibrio social.

También pertenecen a la regulación laboral las normas expedidas sobre el salario mínimo, auxilio de transporte y el seguro social obligatorio expedidas anualmente. Los reglamentos, circulares, conceptos, oficios y resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Minas y Energía, la Superintendencia de Industria y Comercio, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y otros entes de vigilancia y control en cuanto a temas laborales de cumplimiento para el sector de hidrocarburos pertenecen a la normatividad laboral aplicable.

Además, el sector de hidrocarburos tiene regulaciones especiales como lo son el Decreto 284 de 1957 “por el cual se dictan normas sobre salarios y prestaciones de los trabajadores de contratistas”, este decreto ordena que las empresas petroleras reconozcan a los contratistas que realicen labores propias del sector de hidrocarburos las prestaciones y salarios que recibe la empresa beneficiaria en la zona de trabajo. El Decreto 2089 de 2014 “por el cual se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos”, en este decreto se

contempla que el 30% de la mano de obra calificada de los proyectos deben ser personas residentes en el municipio donde se realiza la explotación y la forma en la que se debe poner el conocimiento de las vacantes.

Con relación a lo planteado, las empresas tienen la obligación de desarrollar políticas laborales acordes con la normatividad colombiana mencionada, que cumplan con las necesidades de operación del sector hidrocarburos en el caso de Ecopetrol y que permitan el desarrollo del objeto social ofreciendo condiciones dignas de trabajo. Por tanto, las políticas internas, los códigos de conducta y reglamentos internos que voluntariamente promulgue Ecopetrol deben ser tomados en cuenta para cada uno de sus trabajadores como parte de la regulación laboral (Anexo 1: políticas laborales encontradas en Ecopetrol) además de reconocer las garantías dispuestas en el marco legal nacional respecto a la protección del trabajador.

2.2. Materialidad en el contexto de la RSE

Durante los últimos años la sostenibilidad y la responsabilidad social han tomado un papel importante en el mundo de los negocios, tanto para inversionistas como para prestamistas y, en general, para la sociedad; esto debido a la creciente preocupación por el medio ambiente, preocupación le ha dado gran relevancia a los conceptos de sostenibilidad y responsabilidad social para las empresas de todos los sectores económicos. (UNEP FI, 2014)

La aplicación del concepto RSE en las empresas ha provocado la implementación de estrategias corporativas, políticas y procedimientos que garantizan la sostenibilidad en el entorno, con el objetivo de mitigar las repercusiones que sus acciones tienen en los diferentes ámbitos, responsabilizándose de los impactos y consecuencias de sus actividades como compañía. A su vez, estas estrategias otorgan un sin número de ventajas frente a los

stakeholders, como son una imagen de confianza, calidad en los servicios otorgados, satisfacción del cliente, aumentar la motivación y el compromiso por parte del personal, entre otros.

Estas estrategias han tenido incidencia en la industria de hidrocarburos colombiana, específicamente en las empresas petroleras, donde se pueden identificar algunas estrategias implementadas por este sector para divulgar información y lograr justificarse, como lo son campañas publicitarias, políticas sociales para las comunidades donde se realizan exploraciones y la emisión de reportes conforme a los estándares de sostenibilidad GRI (Global Reporting Initiative). Esta necesidad de divulgar información introduce el concepto de materialidad, ya que para las empresas es difícil ocuparse de todas las solicitudes de los *stakeholders*, se debe utilizar un criterio llamado materialidad para priorizar los temas en los cuales debe focalizar los esfuerzos de sus estrategias.

El concepto materialidad cuenta con diferentes definiciones, por tanto se mencionaran las definiciones más importantes y más utilizadas en el marco de la sostenibilidad empresarial:

Los asuntos materiales para una organización informante deben incluir los asuntos que tienen un impacto directo o indirecto en la capacidad de la organización para crear, conservar o erosionar valor económico, medioambiental y social para sí misma, sus grupos de interés y la sociedad en general (GRI, 2011)

Un informe integrado deberá divulgar información acerca de los asuntos que afecten sustancialmente la habilidad de una organización para crear valor en el corto, medio y largo plazo (IIRC, 2013, pág. 4).

De acuerdo con los EE.UU. Corte Suprema de Justicia, la información es material si existe ‘una probabilidad sustancial de que la divulgación de la hecho omitido habría sido visto por

el inversor razonable como haber alterado significativamente el 'total mix' de la información facilitada'. 12 Reglamento SK (SASB, 2013)

Las tres definiciones coinciden en que la materialidad es el criterio mediante el cual se selecciona la información a la cual se le debe dar prioridad a en la divulgación y esto va a depender del impacto que genere para sus grupos de interés. En el caso Ecopetrol, la empresa aplica el concepto de materialidad que provee GRI, ya que maneja este tipo de reporte para mostrar su información en cuanto a sostenibilidad.

En cada reporte de sostenibilidad emitido por Ecopetrol se dedica una sección para explicar el proceso de materialidad. En el periodo de estudio 2011 – 2013, la empresa presenta información de que realiza un proceso de materialidad, teniendo en cuenta sus siete grupos de interés, con quienes tiene compromisos explícitos y medibles que son ubicados en una gráfica dependiendo del grado de importancia del tema, tanto para la empresa como para los interesados y, de esta manera, selecciona los temas más relevantes a tener en cuenta en el informe de responsabilidad social (Ecopetrol S.A, 2013).

2.3. Revelación

La revelación contable en Colombia es un tema que a través de la historia ha estado marcado por la regulación con énfasis en los *stakeholders* desde la evidencia de las bases normativas de revelación contable, la aclaración de las relaciones entre emisores y supervisores y actualmente en el proceso de adopción de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Las revelaciones contables se pueden dividir en: reguladas a través de distintas normas nacionales e internacionales se entienden como mínimos elementos los aspectos regulados para informar a los *stakeholders*; no reguladas son

conjunto de buenas prácticas que son autónomas pero se van convirtiendo en un referente obligatorio (Correa García, Pulgarín Arias, Muñoz Osorio, & Álvarez Osorio, 2010).

De acuerdo con lo afirmado por Trujillo (2011), la revelación de información y la transparencia empresarial ha sido una de las características claves y relevantes de las empresas colombianas a nivel de Latinoamérica, lo que lleva a catalogarlas como líderes en este aspecto. Este tipo de conductas son respuesta a los patrones de escándalos empresariales suscitados a inicios del siglo y a partir de la última crisis financiera mundial, en la que se evidencia la presencia de estructuras débiles de gobiernos corporativos que están sujetos a mecanismos de proporción de información, para los distintos grupos de interés que hacen parte de una empresa. Ante ello, se suma la evidencia de la revelación de una información que resulta ser poco transparente, arraigada principalmente a información irrelevante, incompleta e incluso distorsionada.

En términos generales, se encuentra que altos estándares de revelación de información impulsan y facilitan la consecución de financiación externa, incrementándose los niveles de inversión. Ante ello cabe resaltar el hecho de que la revelación voluntaria por encima de los estándares regulatorios mínimos exigidos, demuestra una tendencia de buen gobierno, lo cual es altamente valorado por los acreedores financieros e inversionistas.

La respuesta a los empresarios que quieren ser transparentes es sencilla, deben establecer canales de comunicación en los que se definan el uso de reportes de gestión anuales. Con base en esto, cabe traer a colación el estudio ejecutado por Morgan en el año 2011, con el que quería conocer la opinión de inversionistas canadienses, estadounidenses y europeos sobre las empresas latinoamericanas y sus preceptos de revelación de información. Los resultados de dichos estudios fueron desastrosos para Colombia, pues se le ubicó entre los países con peores prácticas en términos de revelación.

Ante estos resultados, la Bolsa de Valores de Colombia, a partir del año 2012, ha impulsado un programa denominado Investor Relations, con el objetivo de hacer de nuestra nación un mercado más atrayente para el inversionista, lo cual se logra con la promoción de la adopción de mejores prácticas en términos de revelación de información y relación con los inversionistas. Para ello, se le pide a los emisores cuatro tipos de acciones para lograr los objetivos propuestos: reporte de información financiera con una periodicidad trimestral, nombramiento de un oficial de relación con el inversionista miembro del equipo directivo de la compañía, la generación del reporte de información en español e inglés y la entrega de resultados trimestrales (Trujiño, 2014).

En función de lo anterior, han sido un gran número de normas que se han acumulado para regular la revelación han sido aplicación para todos los sectores incluido el sector petrolero en el que se encuentra Ecopetrol, que como se explicará luego ha sido la empresa colombiana que se ha caracterizado por el cumplimiento de la normativa y adicionalmente ha presentado al público revelaciones no reguladas que le han traído premios, reconocimientos y una buena imagen frente a la sociedad.

Dentro de la información revelada por Ecopetrol se encuentran los Estados Financieros, indicadores, inversiones, los documentos sobre políticas, el informe de gobierno corporativo y el informe de responsabilidad social entre otros. Para este trabajo es de gran interés la información revelada por Ecopetrol en los reportes de sostenibilidad bajo la metodología GRI en la dimensión laboral.

3. Política laboral de Ecopetrol

En el presente capítulo, se hace una descripción detallada de la política laboral dispuesta por Ecopetrol, la cual direcciona el establecimiento de relación compañía-

trabajadores. Inicialmente, son mencionados los lineamientos y directrices que reglamentan la misma, para abordar posteriormente las variables de índole laboral que estos evalúan en sus reportes de Responsabilidad Social Empresarial. Seguidamente, se mencionan las fortalezas halladas en dichas políticas laborales y la disociación de estas con la realidad laboral implementada por Ecopetrol, esto a partir de las demandas interpuestas en contra de la compañía.

De acuerdo con lo anterior, se encuentra que Ecopetrol define claramente un conjunto de lineamientos que pueden en primera medida establecer una preocupación de la compañía por dar cumplimiento a unas condiciones laborales dignas, ello tanto de sus trabajadores como los de los contratistas, mas existe un sin sabor que prevé una disociación entre la realidad y lo que estos establecen, esto si se tiene en cuenta las demandas y juicios a los que se ha visto expuesto la empresa.

3.1 Historia de Ecopetrol

Ecopetrol nació el 25 de agosto de 1951, a partir de la reversión al Estado colombiano de la Concesión de Mares. La Empresa Colombiana de Petróleos, asumió los activos revertidos de la llamada Tropical Oil Company que a partir del año de 1921 empezó a ejecutar actividades petroleras, específicamente en el Campo La Cira-Infantas en el Valle Medio del Río Magdalena, a 300 km del nororiente de Bogotá (Ecopetrol, 2014b).

Ecopetrol comenzó las actividades en el campo petrolífero como una empresa de carácter industrial y comercial arraigada al Estado, teniendo como función el administrar los recursos hidrocarburíferos de la nación. Para 1961, se asumió el manejo de forma directa de la refinería de la ciudad de Barrancabermeja en el departamento de Santander.

Posterior a ello (tres años después), adquirió la Refinería de Cartagena, la cual fue construida en su momento por Intercol, en 1956.

En 1970, la compañía adoptó su primer estatuto orgánico, lo cual ratificó su carácter de empresa industrial y comercial del Estado, estando vinculada al Ministerio de Minas y Energía, vigilada por la Contraloría General de la República desde el ámbito fiscal.

Ecopetrol está descrita como una sociedad mercantil, la cual se dedica a la ejecución de actividades de la industria y el comercio de petróleo y afines, ello con base a los lineamientos del derecho privado y las normas contempladas en sus estatutos, exceptuando las consagradas en el Decreto 1209 de 1994.

Uno de los momentos más importantes de Ecopetrol se dio en el año de 1983, con el descubrimiento del Campo Caño Limón, en asocio con OXY. Este yacimiento describía una reserva de cerca de 1.100 millones de barriles, que posicionó a Colombia, en 1986 como un país exportador de petróleo.

Para la década de los noventa, la empresa y el gobierno colombiano garantizaron la autosuficiencia petrolera, ello como resultado del descubrimiento de los gigantes Cusiana y Cupiagua en la región del Piedemonte Llanero, en asocio con la British Petroleum Company.

En el año 2003, el gobierno colombiano reorganizó la Empresa Colombiana de Petróleo, con la intención de internacionalizarla y hacerla más competitiva bajo el marco y la globalización de la industria mundial de hidrocarburo. Dicha reestructuración generó en primera medida un cambio en el nombre de la compañía, pasando a ser Ecopetrol, que se caracteriza por ser una sociedad pública y, por acciones, vinculada al Ministerio de Minas y Energía.

Con el cambio a la nueva Ecopetrol S.A. la empresa se liberó de las funciones de Estado, como administrador del recurso petrolero. Las responsabilidades pasaron a la recién creada Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH).

Esta liberación dada en el 2003, dio paso a una nueva era caracterizada por una mayor autonomía, acrecentando sus actividades de exploración, la capacidad de obtener resultados con visión empresarial y comercial, mejorando la competitividad en el mercado petrolero global.

Actualmente, Ecopetrol S.A. es la compañía más grande del país, describiendo una utilidad neta de \$15.4 billones (valor registrado en el 2011). Desde el ámbito mundial, la empresa se encuentra dentro del grupo de las 40 petroleras más grandes, siendo una de las cuatro principales de Latinoamérica (Ecopetrol, 2014b).

3.2 Lineamientos y directrices de la política laboral de Ecopetrol

Los lineamientos y directrices de la política laboral de Ecopetrol, pueden clasificarse en función del tipo de vinculación del personal, ya sea esta de forma directa o a través de contratistas de la compañía.

Para este caso, es necesario conocer que es lo que entiende Ecopetrol por responsabilidad empresarial. La compañía la describe como “la responsabilidad de la organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento ético y transparente” (Organización Internacional de Normalización ISO, 2010). Este comportamiento a su vez alude a:

- Contribución del desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.
- Toma de decisiones en función de las expectativas de sus grupos de interés.

- Cumplimiento de la legislación aplicable, coherente con la normativa internacional.
- Integración regional y práctica de relaciones.

Con base en lo anterior, Ecopetrol ha direccionado su política laboral a valorar, contribuir y retribuir al crecimiento de la calidad de vida de sus trabajadores. De igual forma y a través de programas de talento humano como “líder global”, busca promover e incentivar a los empleados, de manera que se conviertan en líderes, maestros, conformando equipos de trabajo ejemplares, caracterizados por su innovación y creatividad. Con el impulso de campañas de sensibilización como “La mancha azul” busca promover la salud ocupacional y la seguridad industrial, ello por medio de buenas prácticas comunicativas, con lo cual además se busca reducir la frecuencia de accidentalidad, mejorando de forma paralela la calidad de vida de sus trabajadores (Sparano, 2010).

Ecopetrol ha definido una serie de directrices de responsabilidad empresarial con las cuales busca establecer los lineamientos para que las áreas de la misma empresa gestionen de forma responsable sus relaciones con los que ellos han denominado grupos de interés, ello a partir del reconocimiento de sus expectativas y la incorporación de prácticas y comportamientos que desemboquen en el beneficio mutuo.

Bajo la denominación de grupos de interés, Ecopetrol ha descrito a sus empleados, jubilados y sus beneficiarios, a los cuales considera como personas que tienen un vínculo laboral con la empresa y son remunerados por medio del pago de un salario. También se incluye en estos grupos, las organizaciones sindicales que representen a los trabajadores, a las personas retiradas del trabajo a quienes se les reconoce la pensión y cuya última vinculación fue Ecopetrol, y a los familiares inscritos de empleados y jubilados.

Bajo su política laboral, Ecopetrol ha definido dos temas transversales que atañen al desarrollo del trabajador dentro de la empresa. El primero de este es el de salud ocupacional y seguridad industrial, con el cual busca mantener y promover la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo, mejorando el ambiente de trabajo, en el que se incluya aspectos como la salud y seguridad, manteniendo o promoviendo el bienestar tanto físico como mental y social de los trabajadores, evitando a toda costa la generación de lesiones y aparición de enfermedades ligadas a las condiciones de trabajo.

El segundo tema transversal es el de las prácticas laborales, el cual tiene como objetivo generar valor a la organización a través de buenas prácticas laborales, las cuales contribuyan al progreso profesional y personal de los trabajadores, ello como avance al desarrollo sostenible de la compañía. Bajo este último, Ecopetrol ha establecido una serie de objetivos a alcanzar y asegurar:

- Contribuir a la calidad de vida de los empleados y sus beneficiarios.
- Desarrollar el crecimiento integral de los empleados en la organización.
- Promover un ambiente laboral sano, limpio y seguro.
- Actuar bajo el marco de respeto al derecho de asociación y libertad sindical.
- Asegurar el cumplimiento de las obligaciones y la adecuada atención a los empleados, jubilados y sus beneficiarios (Ecopetrol, 2014).

3.2.1 Personal vinculado de forma directa.

Ecopetrol ha dicho estar comprometida con sus trabajadores en conformar un sitio para trabajar basado en relaciones de confianza, transparencia y productividad, para lo cual debe cumplirse una serie de objetivos estratégicos asociados a garantizar las compensaciones equitativas, ofreciendo un liderazgo que fortalezca el desarrollo de los

empleados y el ambiente laboral de la empresa, con lo que se asegura los estándares mundiales en materia de seguridad y salud ocupacional. De igual forma, se promueve el respeto por los derechos laborales y sindicales, contribuyéndose además a mejorar la calidad de vida de empleados, pensionados y familiares. La conformación de sindicatos, el respeto por la libertad de asociación y negociación colectiva y la prevención del acoso laboral y la discriminación por la pertenecer a una organización sindical son valores elementales que la compañía salvaguarda, ello como aspectos propios enmarcados en la Constitución de 1991 y en el Código Sustantivo del Trabajo.

Uno de los temas trascendentales sobre el cual centra la política laboral son los derechos humanos. En este aspecto, Ecopetrol actúa de manera conjunta con las diferentes organizaciones sindicales que coexisten al interior de la empresa en busca de la defensa de los derechos humanos y la paz. Como garante de ello, se reconoce la Convención Colectiva, en la que se describen aspectos asociados al manejo de los trabajadores que se encuentren en situación catalogada como de riesgo o vulneración de sus derechos humanos, con lo que se consagraría medidas protectoras y de solución en las que se incluye permisos remunerados, el reconocimiento de los auxilios económicos y de traslado del lugar de trabajo, ello bajo tres principios elementales:

- Libre asociación y negociación colectiva
- Derecho de las comunidades étnicas
- Respeto a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario (Ecopetrol, 2014)

Desde el año 2009, Ecopetrol aceptó y se incorporó al Pacto Global, con lo cual se adopta una visión integral de los derechos humanos. Con base en ello, Ecopetrol expidió la

Guía de Derechos Humanos, en la que se enfatiza la importancia de armonizar las actividades de la empresa con la legislación nacional e internacional, esto en cuanto a derechos humanos y en el uso de iniciativas y prácticas que lleve a garantizarlos.

Dentro de dicho pacto promovido por las Naciones Unidas, las empresas alinean dentro de sus estrategias cuatro principios universales:

- Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Desde el 2013, Ecopetrol establece la gestión en derechos humanos, por medio de la actualización de la guía del mismo nombre. Bajo esta, se eleva la guía a directriz de derechos humanos, con lo cual se busca definir parámetros para la gestión empresarial en torno a dicho tema. De igual forma, se elaboró el mapa de riesgos y el plan táctico en derechos humanos, con lo que se realiza el seguimiento y evaluación a dichos temas.

En esta última actualización de la política de gestión y desde el ámbito del derecho sindical, la empresa definió una estructura de control de gestión, lo cual facilita el seguimiento a las relaciones sindicales, atendiendo de manera efectivas a las consideraciones de las organizaciones sindicales. Con esto, se le ofrece y garantiza la oportunidad de conformar mesas de negociación, haciéndose parte activa de los debates, bajo criterios de igualdad de condiciones. De igual forma y junto con la Unión Sindical

Obrera, por medio de la Comisión de Derechos Humanos, se han establecido iniciativas en las que se trabaja de manera conjunta, como en el tema de la promoción de los derechos humanos.

3.2.2 Personal vinculado a contratistas.

Dentro de los grupos de interés, están los contratistas y sus empleados, quienes son personas jurídicas o naturales que cuentan con un contrato de suministro de bienes o servicios a Ecopetrol. Hacen parte de este grupo las personas que tienen una relación laboral con los contratistas y prestan sus servicios de forma principal dentro de las instalaciones de la compañía.



Tomada de Ecopetrol 2012

Figura 1. Grupos de interés

Además de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales de sus empleados, Ecopetrol ha desarrollado esfuerzos y acercamientos con los contratistas y los mismos sindicatos, con la intención de asegurar el cumplimiento de los derechos laborales

de los trabajadores, a través de la ejecución de procesos de auditoría y revisión de los contratos laborales suscritos. Bajo este mismo ámbito de la política laboral, Ecopetrol gestiona de manera continua ante el Ministerio del Interior los requisitos direccionados a obtener las garantías para asegurar el respeto a la vida de los dirigentes y directivos de los sindicatos existentes en la empresa (Ecopetrol, 2014).

La empresa, en torno al tema contratistas, ha impartido una serie de lineamientos que se describe en la Guía de administración y gestión de contratos, el cual se aplica desde el año 2011, y en el que se establece entre otras cosas, la obligación del gestor administrativo por verificar que el empleador lleva a cabo los descuentos a aquellos trabajadores que estén asociados a organizaciones sindicales, lo cual se constata por medio de la verificación en campo que realiza el gestor administrativo y las auditorías laborales (Ecopetrol, 2014).

En cuanto a la relación con sus contratistas y sus empleados, Ecopetrol ha establecido una serie de lineamientos o bases que la sustenta. En términos laborales, dichas consideraciones o lineamientos son:

- Aseguramiento de los estándares internacionales de HSE en la operación conjunta.
- Aseguramiento del cumplimiento de las condiciones contractuales de las partes.
- Promoción de las prácticas responsables de los contratistas (Ecopetrol, 2014).

Ecopetrol define dos tipos de regímenes laborales para los trabajadores de sus contratistas: convencional y legal. Para el caso que la actividad a desarrollar sea convencional, la empresa estableció unas características salariales con la cual se remunera al personal operativo que presta el servicio de manera exclusiva en un contrato bajo este tipo de régimen. Así, el personal operativo basa su pago en las tablas salariales dispuestas

por Ecopetrol, mientras que los no operativos siguen los lineamientos propios del mercado en función de la especialidad del objeto contratado.

Para el caso que la actividad a desarrollar no se relacione de forma directa con la industria del petróleo, el tipo de remuneración salarial es legal. Bajo esta, sea que el personal sea operativo o no, el salario básico se define según los lineamientos propios del mercado en función de la especialidad del objeto contratado (Ecopetrol, 2015).

3.3 Variables asociadas a la política laboral de Ecopetrol

Desde el ámbito laboral, Ecopetrol ha definido un conjunto de variables a evaluar y controlar como:

- a. Relaciones laborales colectivas
- b. Clima laboral
- c. Gastos pensionales
- d. Responsabilidad con contratistas
- e. Respeto a los derechos humanos
- f. Salud y seguridad pensional

Basado en lo anterior y teniendo en cuenta que no es intención de esta investigación el hacer un análisis sobre todas estas variables, se han elegido las últimas cuatro, teniendo en cuenta que son con las que se relacionan gran parte de los procesos jurídicos en los que se involucra Ecopetrol.

3.3.1 Responsabilidad con contratistas.

En 2013 se realizaron 12 reportes de monitoreo nacionales y 42 regionales correspondientes a: Bogotá, Oriente, Caribe, Magdalena Medio, Meta, Casanare y Sur Occidente. La información obtenida permitió encontrar oportunidades de mejora en los procesos,

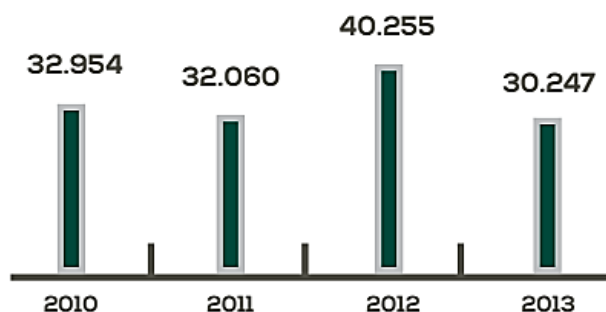
productos y servicios de Ecopetrol, las cuales se tradujeron en la conformación de planes de cierre de brechas definidos y ejecutados por las áreas responsables del relacionamiento.

En 2013 se generaron planes de mejora para las siguientes temáticas por incumplimiento de obligaciones laborales de los contratistas. De acuerdo con la información proporcionada por el comportamiento mensual del indicador de riesgo clave (KRI, siglas en inglés), se obtuvo que, once de los doce meses del año, el indicador muestra un incremento significativo en el volumen de quejas en esta temática en particular. Tan solo en el primer mes del año, dicho índice se encontraba entre el límite inferior y superior, lo cual indica un comportamiento promedio del volumen de quejas.

En el año 2013, Ecopetrol contaba con 3.895 empresas contratistas de bienes y servicios, lo cual se tradujo en una reducción en cerca del 9% si se compara con el año 2012. De estas, 282 fueron extranjeras y 3.613 nacionales.

En cuanto al número de trabajadores, en el 2013 Ecopetrol contó con 30.247 trabajadores de empresas contratistas. De estas, 26.164 personas 87% habitaban en la misma región o sitio donde se desarrolla el proyecto. Con respecto a los años anteriores, el número de trabajadores con contratistas se redujo a los dos años anteriores, tal y como se observa en la gráfica 1.

Gráfica 1. Número de empleados por contratistas.



Fuente: Ecopetrol informe de sostenibilidad 2013

Para el seguimiento de las condiciones laborales de los contratistas, Ecopetrol realiza periódicamente auditorías laborales, ello con el propósito de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales con los empleados de los contratistas. Para el año 2013, se realizaron 338 auditorías, lo cual representó un cubrimiento de 17.406 trabajadores, a partir de las cuales se establecieron un conjunto de acciones, entre las que se encuentra el verificar de forma sistémica y constante los compromisos que deben cumplir los contratistas y hacer acompañamiento jurídico laboral a los procesos de planeación de contratos.

Ecopetrol en el año 2013, actualizó la guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol, ante lo cual se ajustó en 4.5% las tablas de niveles salariales, para aquellas actividades que son contempladas como no propias de la industria del petróleo y de carreras técnicas y administrativas.

De otra parte esta compañía impulsa la capacitación a proveedores en torno a temas laborales, abordándose temas como los estándares laborales, el marco laboral de la industria petrolera y el régimen laboral en aquellas actividades contratadas, tablas de niveles salariales y homologación, derechos laborales, entre otros.

Así pues, Ecopetrol le presenta herramientas a los contratistas y a sus trabajadores, para lo cual diseñó y publicó una cartillas de aspectos laborales en actividades contratadas, la cual busca empapar a los trabajadores en temas sobre derechos y obligaciones laborales cuando estos están vinculados a través de contrato de trabajo y tengan dedicación exclusiva al servicio de un contratista o subcontratista.

3.3.2 Respeto a los derechos humanos.

Ecopetrol a partir del año 2009 ha estado trabajando en la consolidación de un sistema de gestión en derechos humanos, ello fundamentado en el principio de la debida diligencia, comprendido como un proceso exhaustivo y de índole proactivo que busca identificar los impactos adversos y potenciales en los derechos humanos. Esto con la intención de prevenir y reducir los impactos, reparando de manera paralela los posibles daños causados.

Ante lo anterior, Ecopetrol asumió una serie de compromisos frente a los derechos humanos, entre los que se encuentran los relacionados con los aspectos laborales:

- Realizar todas sus operaciones empresariales con respeto por los derechos humanos, ello en función de los valores y principios consagrados por la Constitución Política de Colombia y sus leyes.
- Hacer los esfuerzos para que las empresas que hacen parte del grupo Empresarial Ecopetrol, sus contratistas y socios desarrollen sus actividades en coherencia con esta directriz.
- Fomentar el respeto y promoción de los derechos humanos como criterio de gestión y toma de decisiones de negocio.
- Contar un mecanismo accesible de peticiones, quejas y reclamos, el cual sea transparente y eficaz ante las solicitudes de los que se consideran afectados.
- No tolerar en ninguna circunstancia, rechazar y condenar de manera pública cualquier asunto que involucre a la empresa o grupos de interés vinculados a ella (Ecopetrol S.A, 2013).

Ecopetrol, basado en su análisis de riesgos y contemplando las actividades que desarrolla, hace hincapié en un conjunto de derechos, a los cuales considera se deben comprometer a prestar mayor atención.

- Derecho a la vida, la integridad y libertad personal.
- Libertad a la asociación sindical y negociación colectiva.
- Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio.
- Abolición del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en términos de empleo y ocupación.
- Condiciones laborales dignas, favorables y adecuadas.
- Fortalecimiento a los derechos de los grupos étnicos.

Uno de los derechos laborales que se menciona recurrentemente en las políticas de Ecopetrol es el de afiliación y negociación colectiva, con respecto a este Ecopetrol realiza un ejercicio de agendas conjuntas desarrolladas por medio de las comisiones y subcomisiones de los derechos humanos, de las cuales hacen parte los miembros del movimiento sindical USO y la administración de Ecopetrol por medio de las cuales se adelantan programas anuales de formación, prevención y atención a aquellos casos que susciten la protección inmediata de los derechos humanos.

En cuanto a los contratistas, Ecopetrol les exige el cumplimiento de los derechos humanos a través de distintos medios. El primero de estos, es el Código de Ética, considerado como elemento referente de la institucionalidad de la conducta personal y profesional. Conforme a esto, toda empresa contratista se debe acoplar al código y lo debe cumplir a cabalidad, en caso que estos no cumplan con los requerimientos y exigencias,

Ecopetrol implementará instrumentos de índole sancionatoria, cumpliendo la cláusula penal de apremio y la terminación anticipada del contrato.

En el año 2013 y con el fin de asegurar las garantías laborales, Ecopetrol expidió la guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas, con la cual se busca orientar a los oferentes, funcionarios, administradores y los gestores del contrato, sobre los principales elementos y consideraciones de índole laboral que debe contemplarse en la conformación de los contratos (Ecopetrol, 2013).

La guía en mención se encuentra fundamentada en las directrices internas y en las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros estándares internacionales en términos de derechos humanos, especialmente basados en los cuatro principios del Pacto Mundial, que se tomaron como referentes de los estándares laborales.

3.3.3 Pago pensional.

En términos relacionados con el régimen salarial y prestacional para los trabajadores de Ecopetrol, se direcciona o se basa en la Convención Colectiva de trabajo, ello en función del acuerdo 01 de 1977 y de forma conjunta con el Código Sustantivo de Trabajo.

El cálculo actual que se realiza para el pago de las obligaciones salariales y pensionales para los empleados activos con tipo de contrato a término indefinido, jubilados y herederos incorpora los bonos pensionales para los empleados temporales. Por su parte, las obligaciones por salud y educación no se incluyen dentro de los pasivos pensionales, pues hacen parte de las obligaciones prestacionales.

El régimen salarial y prestacional para el personal de Ecopetrol se rige por la Convención Colectiva de Trabajo, el Acuerdo 01 de 1977 y, en su defecto, por el Código Sustantivo de Trabajo. Para el caso de las prestaciones sociales de los empleados que

ingresaron con anterioridad a 1990, se define que es responsabilidad de Ecopetrol garantizarle dicho pago, ello sin ningún tipo de intervención de organismos o instituciones de seguridad social.

En el caso de los trabajadores que ingresaron a partir de entrada en vigencia de la ley 50 de 1990, la empresa realiza los aportes de manera periódica a las cesantías, pensiones y riesgos profesionales a los respectivos fondos que se asumen en sus obligaciones. De igual forma y a partir de la ley 797 de 2003, se estableció que los trabajadores de Ecopetrol después de esta fecha están amparados por el Régimen General de Pensiones.

Ante esto, hay que mencionar que Ecopetrol no solo se centra en el pago de las pensiones a sus empleados, sino además ha contribuido al mejoramiento de la calidad de vida y desarrollo de estos y de sus familias. Dado esto, Ecopetrol ha optado por brindarle un conjunto de beneficios a sus pensionados que va más allá de los simples requisitos legales, lo cual está orientado a cerca de 8.800 trabajadores, 10.325 pensionados directos y 43.607 familiares de trabajadores.

Tabla 1. *Distribución de pensionados*

Rangos de edad	2011			2012			2013		
	Fem.	Masc.	Total general	Fem.	Masc.	Total general	Fem.	Masc.	Total general
Menores de 64 años	958	5.615	6.573	917	5.276	6.193	871	4.867	5.738
Mayores de 65 años	442	3.566	4.008	472	3.797	4.269	511	4.076	4.587
Total general	1.400	9.181	10.581	1.389	9.073	10.462	1.382	8.943	10.325

Fuente: Informe de sostenibilidad Ecopetrol 2013

De acuerdo con la información proporcionada en la Tabla 1, se percibe un descenso en los índices de distribución de dichas ayudas desde el año 2011 al 2013, pasando de un

total de 10.581 a 103.25. Bajo esta tendencia, hay que resaltar que la mayor tasa de descenso se dio en los hombres.

Tabla 2. *Distribución de familiares*

Rangos de edad	2011			2012			2013		
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Total
Menores a 1 año	271	223	494	289	246	535	324	270	594
De 1 a 14 años	4.802	4.281	9.083	4.623	4.589	9.212	4.806	4.712	9.518
De 15 a 44 años	8.613	4.651	13.264	8.712	4.743	13.455	8.720	4.602	13.322
De 45 a 64 años	8.606	1.206	9.812	8.774	1.395	10.169	8.868	1.490	10.358
Mayores de 65 años	6.832	2.430	9.262	6.931	2.535	9.466	7.173	2.642	9.815
Total general	29.124	12.791	41.915	29.329	13.508	42.837	29.891	13.716	43.607

Fuente: Informe de sostenibilidad Ecopetrol 2013

Aunque se presentó un decrecimiento en los beneficios de los pensionados de forma directa, las ayudas dadas a sus familias, se ha venido incrementando, pasando de 41.915 beneficiarios en el año 2011 a 43.607 en el 2013 (Tabla 2).

Dentro de los beneficios a los cuales pueden acceder los trabajadores, pensionados y sus familiares, se encuentra la cobertura en salud, préstamo para vivienda, conformación de un plan educacional para los hijos, la posibilidad de acceso a permisos y licencias remuneradas, ahorro contributivo, etc.

Bajo estos criterios, tal vez uno de los beneficios más destacados es el reconocimiento dado por parte de Ecopetrol del 90% de aquellos gastos asociados a la matrícula y pensión de los hijos de trabajadores y pensionados, lo cual se aplica desde la etapa preescolar hasta la finalización de la carrera profesional, en el que se incluye, además, la ayuda con tarifas fijas que sirvan como apoyo para la compra de útiles y transporte.

3.3.4 Salud Ocupacional y Seguridad Industrial.

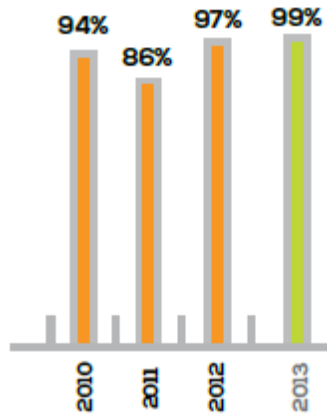
Con esta variable e indicador, Ecopetrol busca mantener y promover la salud de sus trabajadores y de su capacidad laboral, para lo cual interviene en los ambientes de trabajo con la intención de prevenir cualquier elemento de riesgo que pueda afectar la salud de sus trabajadores.

Ante ello, se ha promovido al interior de la empresa programas en salud e higiene industrial, ergonomía, vigilancia epidemiológica ocupacional y programas de promoción y prevención de accidentes.

Por medio del programa de salud industrial, se han desarrollado acciones que buscan promover la salud, prevenir, detectar y controlar las enfermedades y las secuelas producto de accidentes de trabajo, para lo cual se lleva a cabo el manejo y seguimiento de la atención en salud integral y rehabilitación de los trabajadores en relación al trabajo y el ambiente laboral.

Ecopetrol, realiza la Evaluación Periódica de Salud Integral (EPSI), con lo cual se determina el estado de la salud de los trabajadores y se dispone de acciones preventivas. Ante ello, se ha dispuesto de un programa de rehabilitación y reincorporación laboral, para lo cual en el 2013, se dispuso de la guía de direccionamiento y el procedimiento para la rehabilitación y reincorporación laboral, a través del cual se gestionaron 85 de 169 casos de trabajadores con algún tipo de restricción médica laboral.

Gráfica 2. Tendencia realización examen periódico salud integral 2010-2013.



Fuente: Informe de sostenibilidad Ecopetrol RSE 2013

Respecto al programa de higiene y ergonomía, se desarrollan las actividades indispensables para identificar, localizar, valorar, priorizar y controlar las causas y factores de riesgos que pueden causar en el trabajador cualquier tipo de enfermedad ocupacional.

Ante ello, en el 2013 Ecopetrol invirtió cerca de \$2.111 millones para la medición de los distintos peligros de tipo higiénicos y \$2.845 millones para la intervención en aquellos ambientes de trabajo que se consideran peligrosos.

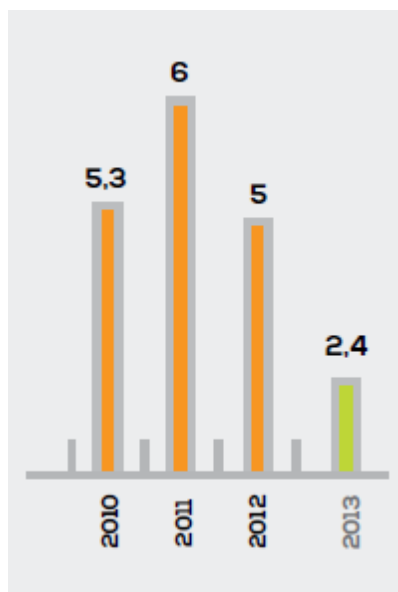
En cuanto al riesgo psicosocial, Ecopetrol establece los principios y metodología para gestionar la vigilancia de los factores psicosociales y los respectivos efectos sobre la salud de sus trabajadores, ello por medio de la identificación, evaluación y control de los mismos, entre los programas encaminados a la intervención psicosocial, se destaca la Línea Amiga, que es una línea de atención telefónica psicosocial para aquellos funcionarios directivos, a quienes se les brinda las orientaciones que los lleve a manejar las situaciones estresantes. Bajo esta modalidad, en el año 2013 se atendieron 58 solicitudes.

Ecopetrol incorpora actividades de promoción y prevención, tal como la Semana de Salud Ocupacional, el cual es un espacio que se da anualmente y que busca fortalecer la

cultura de la prevención, reafirmando el compromiso por la vida, la seguridad y la protección del medio ambiente. En este periodo, se llevan a cabo talleres, conferencias y actividades lúdicas en cada una de las instalaciones de la compañía, lo cual permite a los participantes reforzar sus conocimientos y fortalecer las prácticas como el autocuidado y el cuidado del entorno.

En cuanto a la presencia de enfermedades laborales, se ha encontrado que dicho índice se ha reducido desde el 2011 al 2013, pasando de una tendencia de 6 a 2.4. Bajo esta panorámica, se ha determinado que las principales causas de ausentismo por enfermedad de interés ocupacional para el año 2013, se relaciona con enfermedades del sistema osteomuscular (79%) , enfermedades del sistema nervioso (10%), trastornos mentales y comportamentales(7%) e Enfermedades del sistema digestivo (2%), enfermedad desde del sistema circulatorio y respiratorias en 1%.

Gráfica 3. Tendencia de índice de frecuencia por ausentismo

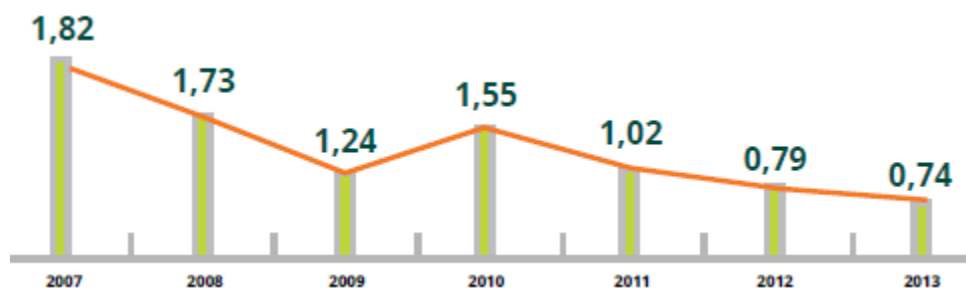


Fuente: informe de sostenibilidad Ecopetrol 2013

En cuanto a los accidentes de trabajo, Ecopetrol ha mostrado una tendencia de mejora en los índices de accidentalidad ocupacional. Esto está enmarcado y respaldado por la reducción en el 12% de dicho indicador en el año 2013, respecto al año anterior. En cuanto a la seguridad y desempeño HSE de los contratistas y subcontratistas, se ha reportado una tendencia a la mejora, con lo cual se obtuvo una reducción en accidentes de dicho índole de 10% si se compara el año 2013 respecto al 2012. Esto se debió en esencia a tres factores:

- Aseguramiento del proceso contractual.
- Seguimiento sistemático y entrenamiento durante la etapa de ejecución.
- Procesos rigurosos de evaluación y realimentación.

Gráfica 4. Índice de frecuencia de accidentalidad-personal directo y contratado



Fuente: Informe de sostenibilidad Ecopetrol 2013

Para el año 2013, Ecopetrol reportó el fallecimiento de tres trabajadores contratistas. A partir de las investigaciones pertinentes, se establecieron una serie de acciones preventivas. Para los dos primeros casos, se enfatizó en trabajar un mayor seguimiento a la gestión de contratistas, a quienes se les verificaría el cumplimiento de los procedimientos

de corte y empalme y el fortalecimiento de la respuesta a emergencias. En cuanto al último caso, se definió el arraigar acciones correctivas direccionadas a dar cumplimiento a los elementos de seguridad de procesos, integridad operativa y control de cambios de personal con énfasis en cargos críticos.

3.4 Fortalezas de la política laboral de Ecopetrol

Ecopetrol puede ser catalogado como una empresa modelo en cuanto al manejo y definición de su política laboral. Por un lado, hay que resaltar el hecho de que la compañía cuenta prácticamente con lineamientos claros que abarcan la totalidad de los temas relacionados con las relaciones laborales con sus empleados, ya sean estén inscritos a su nómina de manera directa o por medio de contratistas.

En Ecopetrol no solo el tema de la responsabilidad de garantizar y hacer cumplir los derechos laborales de los trabajadores de los contratistas y subcontratistas a dicha empresas se encuentra arraigado sino que además como elemento meritorio, ha definido unos criterios que se deben cumplirlos cuales son de tipo salarial, de temas como seguridad laboral, respeto a los derechos humanos, entre otros. Estos lineamientos o criterios incluso hacen parte contractual en los procesos de adjudicación, para lo cual se basan en una política ética.

Bajo la integración de Ecopetrol al Pacto Global, la compañía se comprometió a reforzar y garantizar los derechos laborales de sus trabajadores y contratistas, apoyando entre otras cosas la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, la eliminación de toda clase de explotación laboral, la erradicación de cualquier modalidad de trabajo infantil, la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo,

entre otros aspectos asociados al medio ambiente, la lucha contra la corrupción y la garantía de los derechos humanos.

De igual forma, la compañía ha demostrado interés en reducir los problemas suscitados en torno al desempeño de las labores como lo es el caso de la evaluación de los riesgos psicosociales, a lo cual realmente muy pocas empresas le prestan el debido interés y tratamiento. Se cuenta con planes y programas que le ayudan al trabajador a afrontar sus problemáticas, proporcionándole soluciones ante ritmos altos de estrés, con lo cual se logra mejorar la calidad de vida de los empleados.

A manera de conclusión, se dice que Ecopetrol presenta un modelo laboral sustentable y socialmente responsable, posee las políticas laborales indispensables para abarcar todos los aspectos elementales que garantiza una mejor calidad de vida de sus trabajadores y los de sus contratistas, con lo cual no solo se hace alusión a los términos de remuneración, sino también criterios como seguridad y salud, derechos humanos, trato igualitario, crecimiento y formación continua, entre otros.

3.5 Elementos críticos en la realidad laboral de Ecopetrol

Ecopetrol cuenta con bastantes documentos sobre la política, procedimientos y códigos laborales a pesar de estas medidas se encuentran elementos que evidencian falencias en el cumplimiento de éstas, como son los recursos extraordinarios de casación en el ámbito laboral.

3.5.1 Demandas sobre aspectos laborales interpuestas por actores directos.

La gran mayoría de los recursos encontrados en la Corte Suprema de Justicia son resultado de demandas interpuestas por actores directos de la empresa Ecopetrol quienes estuvieron vinculados laboralmente mediante un contrato de trabajo a término indefinido

con la empresa. Son 38 casos que representan el 69% del total de recursos encontrados. Las causales de las demandas que llegaron hasta recursos de casación tienen distintas razones, se identificaron tres temas recurrentes de reclamación: la pensión, el despido sin justa causa y reclamaciones durante la trayectoria de trabajo, representados de la siguiente manera:

Tabla 3. *Clasificación de las demandas*

Distribución De Las Demandas Interpuestas Por Actores Directos			
Casos	2011	2012	2013
Pensión	13	11	8
Despido sin justa causa	1	2	2
Reclamaciones durante trayectoria de trabajo	0	1	0
TOTALES	14	14	10

Fuente de elaboración: propia

En cuanto al tema de pensiones se encontraron 32 casos en los que la pretensión del demandante fue la re-liquidación de la pensión de jubilación. Los demandantes solicitan les sea tenido en cuenta el beneficio del 4% consignado en el Acuerdo 01 de 1977, las prestaciones recibidas durante el último año de trabajo para liquidar la pensión de jubilación y que la liquidación de las prestaciones sea realizada conforme a los aumentos salariales pactados con la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), el IPC y los demás incrementos contemplados en la legislación laboral colombiana que sean aplicables para cada caso.

Para describir cómo la Corte Suprema de Justicia resolvió los casos, es necesario aclarar el significado de las disposiciones que dictó, las cuales son:

- **Casar:** Es la determinación en la que la CSJ considera que el fallo del juez de segunda instancia cometió un error que implica la modificación del fallo o/y las pretensiones de la demanda (Lagos Pantoja, 1993).

- **No Casar:** Es la determinación en la que la CSJ considera que el fallo del juez de segunda instancia actuó conforme a la ley, por lo tanto el fallo de segunda instancia es válido (Lagos Pantoja, 1993).
- **Casar Parcialmente:** Es la determinación en la que la CSJ considera que el fallo del juez de segunda instancia cometió un error que implica la modificación parcial del fallo o/y las pretensiones de la demanda (Lagos Pantoja, 1993).

A continuación se describe la forma en que la Corte Suprema de Justicia resolvió éstos 32 casos.

- La Corte Suprema de Justicia dio solución en el año 2011 a 13 recursos de casación de los cuales 8 fueron interpuestos por Ecopetrol y 5 por los demandantes, la decisión de NO CASAR fue la última palabra de la Corte en 11 de los recursos y CASÓ PARCIALMENTE en sólo 2 de los casos, cabe resaltar que estos dos casos fueron interpuestos por Ecopetrol y también el fallo final fue contra la empresa obligada a cumplir con parte de las pretensiones de los demandantes.
- En el año 2012 se dio solución a 11 de los recursos, donde 8 fueron interpuestos por los demandantes y 3 por Ecopetrol, en estos casos la disposición de la Corte fue CASAR uno de los recursos y NO CASAR en los diez casos restantes. El resultado de los fallos para Ecopetrol fue favorable en 4 de los casos donde se absolvió de las pretensiones. En 7 ocasiones fue desfavorable viéndose obligado a cumplir las pretensiones del demandante.

- En el año 2013 la Corte solucionó 8 recursos que fueron interpuestos por los demandantes, donde la decisión de la Corte en 6 de los casos fue NO CASAR y en 2 CASAR, los 2 recursos que la Corte casó tuvieron como efecto un fallo desfavorable para Ecopetrol donde se le obligó a cumplir las pretensiones de los demandantes.

En resumen, en cuanto a los casos que tienen que ver con pensiones, de los 32 recursos la Corte Suprema de Justicia decidió casar 3, casar parcialmente 2 y no casar (desestimar) 27. En consecuencia a estas disposiciones los fallos desfavorables para Ecopetrol fueron 14 en los que se concedieron las pretensiones al demandante y favorables 17 en los que se absolvió a Ecopetrol de las pretensiones.

Tabla 4. *Recursos de casación de la Corte Suprema de Justicia*

Solución De Los Recursos De Casación Por Parte De La Corte Suprema De Justicia				
Decisión	2011	2012	2013	TOTALES
Casa	0	1	2	3
Casa parcialmente	2	0	0	2
No casa	11	10	6	26
Total Recursos	13	11	8	31

Fuente de elaboración: Propia con datos de la CSJ

Tabla 5. *Recursos de casación de la CSJ*

Solución De Recursos De Casación Por Parte De La CSJ En Cuanto A La Incidencia Sobre Ecopetrol S.A.				
FALLO	2011	2012	2013	TOTALES
Favorable	5	7	6	17
Desfavorable	8	4	2	14
TOTAL FALLOS	13	11	8	31

Fuente de elaboración: Propia con datos de la CSJ

Por otro lado, se encontraron 5 recursos de casación donde los demandantes consideran que Ecopetrol realizó despidos sin justa causa, finalizó los contratos de forma unilateral y por esta razón los trabajadores que consideran están siendo vulnerados solicitan

se les restablezcan las condiciones laborales o se les cancelen las indemnizaciones y liquidaciones correspondientes por este hecho. En los 5 casos la decisión de la Corte fue no casar las sentencias proferidas en segunda instancia y absolver a Ecopetrol de las pretensiones en todos los casos.

Por último, se encuentra un caso que se da en el marco de la trayectoria de los empleados, es decir; durante el tiempo que los empleados están activos y vinculados a la empresa. En este caso los trabajadores afiliados a la Unión Sindical Obrera de trabajadores del petróleo (USO) solicitan el cumplimiento por parte de Ecopetrol de acuerdos laborales que habían sido pactados pero la empresa no aplica. Por tanto, consideran que sus derechos como trabajadores se ven vulnerados la Corte procede a casar la sentencia de segunda instancia que falla contra Ecopetrol y absolver de todas las pretensiones a la empresa.

En conclusión se encuentra que de los 38 recursos interpuestos ante la Corte Suprema de Justicia por actores directos fueron casados 4, casados parcialmente 2 y no casados 32; que dio como resultado fallos desfavorables para Ecopetrol en 14 de las demandas interpuestas que finalizaron con el recurso de casación y resultados favorables en los 24 recursos de casación restantes.

3.5.2 Demandas sobre aspectos laborales interpuestas por actores indirectos.

Los recursos extraordinarios de casación encontrados sobre demandas interpuestas por actores indirectos a Ecopetrol en el periodo 2011 – 2013 son 11, en donde los demandantes reclaman sobre la naturaleza de los contratos de trabajo y/o el incumplimiento de contratos por parte de Ecopetrol. En cuanto a la naturaleza del contrato, es decir, si el contrato es a término indefinido o a término fijo se encuentran 5 recursos de casación, 2 interpuestos por Ecopetrol y 3 por los actores indirectos. En estos casos las demandas

solicitan declarar la existencia de un contrato laboral indefinido con la empresa y por consiguiente les sean cancelados los importes salariales a los cuales tienen derecho según la normatividad vigente.

La decisión de la CSJ fue no casar 4 recursos, donde 1 fue interpuesto por Ecopetrol y 3 por los demandantes, en estos se pretendía el reconocimiento de la existencia de contrato laboral indefinido con la empresa; sin embargo, los tres casos interpuestos por demandantes fueron fallados a favor de Ecopetrol y el caso interpuesto por Ecopetrol fue fallado en contra de la empresa. Sin embargo, se casó (un) 1 recurso, que fue interpuesto por Ecopetrol en el cual el demandante solicitaba se reconociera la existencia de contrato de trabajo a término indefinido, pero el fallo de la CSJ fue casar y absolver a la empresa de las pretensiones.

Uno de los casos desfavorables para Ecopetrol es el radicado con número 42.480, en el cual la Corte confirma la orden de segunda instancia de reconocer la existencia de contrato a término indefinido y el pago por reajuste de \$19.952.507. El otro caso desfavorable es el radicado 43101 la Corte confirma las sentencias de primera y segunda instancia donde se condena a Ecopetrol a reconocer la existencia del contrato de trabajo y la re-liquidación de las prestaciones del demandante.

De otra parte, en los casos de incumplimiento de contrato por parte de Ecopetrol se encuentran 6 recursos de casación que se resuelven 2 en el 2013 y 4 en el 2012 los cuales fueron interpuestos por los demandantes ya que en segunda instancia se denegaron las peticiones de éstos. La CSJ en la solución de los recursos casó 1 y no casó 5, donde los resultados para Ecopetrol fueron favorables.

3.5.3 Demandas interpuestas en casos especiales.

Dentro de los recursos de casación se encuentran 5 casos que no es posible clasificar en actores directos o indirectos ya que son recursos que corresponden a demandas realizadas por esposas, hijos, viudas y familiares de trabajadores y ex trabajadores de Ecopetrol que refieren principalmente a reclamaciones de sustitución de pensiones y la reclamación del pago de prestaciones a familiares de trabajadores fallecidos.

3.5.4 Análisis de las demandas.

Se encontraron un total de 56 recursos de casación en la Corte Suprema de Justicia en la Sala de Casación Laboral, que se clasificaron en tres grupos descritos anteriormente en donde 8 recursos resueltos en el 2011, 14 recursos en el 2012 y 12 fallos en el 2013 favorecieron a la empresa Ecopetrol S.A. En contraste de ello, fueron desfavorables en el año 2011 ocho recursos de casación, en el 2012 fueron desfavorables cinco y en el 2013 fueron 7 los fallos desfavorables.

A continuación se observa la distribución de recursos por año y por actor que demanda, donde se observa que el mayor número de demandas que llegan a recurso de casación en todos los años corresponde a los actores directos o empleados de planta de la entidad, el segundo lugar lo ocupan los actores indirectos quienes son los contratistas externos y finalmente los casos especiales que tienen la menor representación en cada uno de los años.

Tabla 6. Clasificación de las demandas de acuerdo a la categorización

Distribución de los actores que demandaron a Ecopetrol				
	2011	2012	2013	TOTALES
Actores Directos	14	14	10	38
Actores Indirectos	1	4	6	11
Casos Especiales	1	1	3	5

TOTALES	16	19	19	54
----------------	----	----	----	----

Fuente de elaboración propia

Se realiza una descripción exhaustiva de las razones que impulsan a los diferentes actores laborales a interponer demandas contra Ecopetrol y la respuesta de la empresa a las acusaciones y pretensiones de los demandantes con el fin de exponer y desarrollar de una manera clara los casos objeto de análisis. Posteriormente, se presenta el fallo de la Corte Suprema de Justicia, las consecuencias e implicaciones para Ecopetrol.

3.5.5 Demandas interpuestas por actores directos.

Algunas motivaciones por las cuales hay problemas con pensiones son la aplicación y vigencia de actas y acuerdos internos para liquidación de pensiones y prestaciones entre los cuales se encuentran la convención colectiva del trabajo vigente en el momento para trabajadores de la USO, acuerdo 01 de 1977 de la Junta Directiva de Ecopetrol, ley 6ª de 1992, Ley 48 de 1993, las actas del comité No. 1170 de 26 de enero de 1996 y No. 1229 de 27 de junio de 1996 pero también hay otros casos en los que se reclama el recalcule de la pensión ya que los demandantes consideran que no se incluye todos los importes que constituyen salario, se aplica para la liquidación porcentajes incorrectos a los que dicta la regulación laboral que les rige y se reclama el reconocimiento del aumento de las pensiones con el IPC.

Ecopetrol responde a las acusaciones nombrando excepciones de prescripción, pago, compensación, e inexistencia de las obligaciones que se reclaman; en otros casos también responde aduciendo que la liquidación de la pensión de los demandantes es adecuada, por tanto no existe ninguna razón a reclamaciones y en algunos casos se defiende objetando la reclamación en cuanto a que las regulaciones que se citan no son de aplicación para tales

casos. En otros casos la demandada responde que no se toman como salarios durante el último año de trabajo importes como viáticos ya que no eran permanentes en el cargo que desempeñaba el demandante.

En ese sentido, la justicia ha fallado evaluando la decisión de los jueces de primera y segunda instancia, principalmente los supuestos fácticos formulados por estos, la aplicabilidad y vigencia de las leyes en el momento en el que suceden los hechos y las pruebas que allegan tanto la demandada como los demandantes.

Las motivaciones recurrentes de los demandantes en los casos de despido sin justa causa en los que se reclama el restablecimiento de las condiciones laborales son que la empresa dio término al contrato de manera unilateral, sin justa causa previamente comprobada y en algunos casos que la empresa dejó de pagar salarios por supuesta participación en huelga.

La defensa de Ecopetrol en estos casos expone que los demandantes fueron despedidos con justa causa por un cese de labores declarado ilegal por el Ministerio de Trabajo. En otro caso Ecopetrol se defiende reconociendo convenios con otras entidades pero sin existencia de ninguna relación laboral con el demandado. La empresa también argumenta que no existe despido injusto ya que existió una carta de renuncia del demandante y acude a las excepciones de prescripción; falta de causa para pedir; genérica e improcedencia del reintegro.

De esta manera, la justicia en todos los casos favoreció a Ecopetrol al considerar que las pruebas y excepciones presentadas sustentan la improcedencia de las demandas, reclamaciones y pretensiones de los demandantes por tanto no existe despido sin justa causa y adicionalmente los demandados fueron obligados a pagar las costas de los procesos.

También, la USO interpuso una demanda en contra de Ecopetrol, exponiendo que la empresa había incumplido las condiciones de trabajo pactadas en las convenciones colectivas de trabajo, que constituye un conflicto de trabajo. La USO reclama el pago justo y legal de los dominicales y festivos, descansos compensatorios, jornada de trabajo convencional, entre otros importes que solicitan les sean reconocidos a los trabajadores.

Ecopetrol en su defensa citó las excepciones de falta de jurisdicción y competencia e indebida representación, indebida acumulación de pretensiones y prescripción. La Corte Suprema de Justicia en este caso consideró que la USO no tiene las facultades para realizar estas reclamaciones por tanto dio cabida a las pruebas y excepciones citadas por Ecopetrol en su defensa.

3.5.6 Análisis de las Demandas Interpuestas por Actores Indirectos.

Los Actores Indirectos interponen demandas buscando que se les reconozca la existencia de contrato de trabajo a término indefinido en razón a que se configura relación laboral debido al cumplimiento de elementos de supervisión, exigencia de cumplimiento de horario y salario. En consecuencia a estas motivaciones los demandantes exigen el reconocimiento y re-liquidación de las prestaciones que implica la relación laboral, el recalcular de las pensiones de jubilación y el pago de intereses por mora e indemnizaciones.

En respuesta a las reclamaciones Ecopetrol en algunos casos reconoce la existencia de contrato laboral y afirma que canceló de manera oportuna todas las obligaciones y prestaciones, así como asegura haber liquidado de forma adecuada las pensiones de los demandantes. De otra parte, la empresa sostiene que no existe contrato de trabajo con los demandantes por tanto no existe razón ni fundamento en las demandas y la prescripción de términos para efectuar reclamaciones de re-liquidación.

Los fallos de la justicia reconocen la existencia de relación laboral y conceden las pretensiones de los demandantes cuando se comprueba la existencia de las condiciones de una relación laboral y por ende incumplimiento en la liquidación de las prestaciones de los trabajadores, pero en los casos en los que la empresa reconoce la existencia de la relación laboral y presenta pruebas de que las prestaciones y pensión se liquidaron de manera adecuada la justicia favorece a la empresa.

Las motivaciones de los actores indirectos que interponen demandas por incumplimiento de contrato por parte de Ecopetrol son principalmente por inconformidades en la liquidación de los contratos en cuanto a aplicación de porcentajes, conceptos y base de cálculos para cada contrato y otros casos se refieren a convenios que la empresa realizó con otras entidades donde quienes laboraron en estos exigen re-liquidaciones.

Por su parte, Ecopetrol argumenta que en los casos de los convenios no tiene responsabilidad solidaria y las empresas con las que existió contrato eran las encargadas de liquidar correctamente el contrato, también hace llegar pruebas sobre la liquidación correcta de los contratos y sostiene que no son justificadas las pretensiones. Los fallos de la justicia en todos los casos favorecieron a Ecopetrol ya que no la encontraron responsable de incumplimiento de la legislación laboral al liquidar los contratos, ni responsabilidad solidaria con otras empresas sobre liquidaciones incorrectas.

3.5.7 Análisis de las Demandas Interpuestas en Casos Especiales.

Dentro de los recursos de casación se encuentran 5 casos que no es posible clasificar en actores directos o indirectos ya que son recursos que corresponden a demandas

realizadas por esposas, hijos, viudas y familiares de trabajadores o ex trabajadores de Ecopetrol, estos casos se describen a continuación.

El recurso de casación con radicado número 41145 resuelto por la CSJ en el año 2011 fue interpuesto por la viuda y el hijo de un ex trabajador de Ecopetrol, quienes solicitaron la pensión de sobrevivencia debido a que el trabajador falleció en accidente aéreo. Adicionalmente se solicita el cubrimiento de la salud del menor en razón a que es un niño con limitaciones y la esposa del ex trabajador dependía totalmente del trabajador. Sin embargo, en respuesta Ecopetrol alega que el contrato era término fijo y menor a un año por tanto no proceden las súplicas. La demanda tanto en primera como en segunda instancia se sentencia a favor de Ecopetrol, la CSJ no casó las sentencias por consiguiente el fallo fue favorable para la empresa.

Otro de los casos especiales corresponde al recurso de casación con radicado 42083 resuelto por CSJ en el año 2012 fue interpuesto por Ecopetrol, como consecuencia de una demanda que interpuso la compañera de un trabajador desaparecido. Esta demanda fue fallada en primera y en segunda instancia en contra de Ecopetrol. La demanda consiste en solicitar que la demandada se reconozca como la compañera sentimental del trabajador desaparecido en Tibú, también se solicita el reconocimiento de pensión por sustitución. La CSJ decide no casar las sentencias lo que tiene un resultado desfavorable para ECOPETROL ya que debe ceder a las pretensiones de la demandante.

El recurso de casación con número de radicado 43196 resuelto por la CSJ en el año 2013 fue interpuesto por Ecopetrol, en razón una demanda en la que una mujer viuda de un trabajador de la empresa MARPED LTDA., solicita la responsabilidad solidaria de Ecopetrol para pagar la pensión y prestaciones sociales que se le adeudaban al fallecido y debe recibir la familia. En este caso se falla en primera y segunda instancia contra

Ecopetrol, la CSJ decide no casar las sentencias lo que significa un fallo negativo en definitiva para la empresa quien debe contribuir solidariamente con las pretensiones.

El caso especial con radicado 43987 resuelto por la CSJ en el año 2013 fue interpuesto por Ecopetrol, en razón a que en primera y segunda instancia fallaron a favor del demandante. Donde la hija de un trabajador fallecido que era pensionado solicita se le otorgue la pensión de jubilación de su padre, ya que tiene osteoporosis, enfermedad que le ocasiona una invalidez superior al 50%. La CSJ decide no casar las sentencias, por tanto Ecopetrol está obligado a conceder y cumplir las pretensiones de la demandante.

Por último, el recurso de casación con número de radicado 46512 resuelto en el 2013 por la CSJ fue interpuesto por la demandante en consecuencia a que en primera instancia el fallo fue a su favor, pero en segunda instancia el fallo fue a favor de Ecopetrol. La demandante solicita que se sustituya y pague la pensión de su compañero trabajador pensionado de Ecopetrol quien falleció. La CSJ decide casar la sentencia de segunda instancia y conceder las peticiones de la demandante, lo que es un fallo negativo para Ecopetrol.

De acuerdo a la información obtenida hasta el momento, se establece que Ecopetrol cuenta con una política laboral completa y en cierta forma compleja, la cual se define en función del tipo de grupo de interés bajo cuestión. A cada uno de los grupos de interés, a su vez relaciona algún tipo de variable en su política laboral, ello con el fin de hacer un seguimiento a la misma en sus respectivos reportes de RSE. Bajo una perspectiva generalizada y de acuerdo a los indicadores se piensa que la compañía es socialmente responsable en torno al tema laboral más existe una divergencia si se contempla de forma exhaustiva los diferentes procesos judiciales que han tenido que enfrentar la empresa y no

se encuentran reflejados en los reportes de sostenibilidad. Esto ocurre debido al proceso de materialidad de información a revelar donde los procesos judiciales no alcanzan los criterios para ser revelados en los reportes.

4. Informe RSE (elementos generales sobre los reportes de Responsabilidad Social Empresarial en Ecopetrol)

En el presente capítulo, se presentan los elementos generales sobre los reportes de Responsabilidad Social Empresarial en Ecopetrol. Para esto, se parte haciendo una descripción sobre lo que es un informe RSE, ello basado en la descripción y puntos de vista dada por los diferentes autores. Posteriormente, se describe los aspectos de los reportes RSE y su relación con el ámbito laboral, evaluado a partir de la Iniciativa de Reporte Global (GRI). Por último, se realiza una comparación entre las bases o indicadores descritos por la GRI y los evaluados por Ecopetrol en sus reportes RSE.

4.1. La GRI desde el ámbito laboral

La GRI (Global Reporting Initiative) es una institución independiente que conformó el primer estándar mundial sobre los lineamientos para el desarrollo de memorias de sostenibilidad en las compañías que de manera voluntaria desean evaluar su desempeño en tres áreas: económico, ambiental y social. Esta organización se encuentra ligada o arraigada al Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

La GRI afirma la importancia de la conformación de una economía sostenible en donde las organizaciones gestionen de manera responsable su desempeño e impactos económicos, ambientales y sociales, basado en memorias ligados a parámetros de transparencia, en el que además los reportes de sostenibilidad se conviertan en una práctica habitual direccionada a la orientación de las actividades.

De acuerdo a los criterios expuestos por la GRI, son cuatro los principios que determinan los asuntos e indicadores sobre los que la organización debe informar:

- **Materialidad:** la información contenida en las memorias de los reportes debe acaparar aquellos elementos e indicadores que definen los impactos significativos de índole social, ambiental y económica de las organizaciones o los que pueden terminar por influir de manera sustancial sobre las evaluaciones de desempeño y las decisiones de los grupos de interés.
- **Participación de los grupos de interés:** bajo este principio, se establece que la organización debe establecer los grupos de interés en su organización y con base en ello describir en los reportes como se ha venido dando respuesta a sus expectativas e intereses.
- **Consejo de sostenibilidad:** con este criterio, se consulta sobre la manera en que la empresa contribuye al futuro, ello en términos económicos, ambientales y sociales a nivel local, regional o global. Ante esto, hay que destacar que la presentación de la información de los indicadores y metas de desempeño no dan respuesta a estas preguntas, pues no se cuenta con elementos claves que lleven a la definición de unas metas a mediano y largo plazo.
- **Exhaustividad:** Ante esto, la cobertura de los indicadores deben ser los adecuados para dar un reflejo de la realidad social, ambiental y económica, posibilitando que los grupos de interés evalúen el desempeño de la organización durante el periodo que cubre el informe (GRI, 2013).

Desde el ámbito social, y haciendo hincapié en los aspectos laborales, la GRI ha definido un conjunto de elementos que se deben contemplar al momento de evaluar dentro de los reportes RSE de las empresas (GRI, 2013).

Bajo el aspecto “Empleo”, la GRI establece la evaluación del siguiente conjunto de indicadores:

- G3-LA1: Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.
- G3-LA2: Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.
- G3-LA3: Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad
- G3-LA15: Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.

El segundo aspecto evaluado por la GRI en el ámbito laboral es el de las “relaciones entre los trabajadores y la dirección”, en el cual se contempla el siguiente indicador:

- G3-LA4: Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.
- G3-LA5: Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

El tercer aspecto abordado es el de “Salud y seguridad en el trabajo”, en el que se evalúan los siguientes indicadores:

- G3-LA6: Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.
- G3-LA7: Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.

- G3-LA8: Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.
- G3-LA9: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

El aspecto número cuatro a evaluar es el de “Formación y educación”, el cual se analiza a partir de:

- G3-LA10: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.
- G3-LA11: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.
- G3-LA12: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.

El aspecto quinto que describe la GRI es el de “Diversidad e igualdad de oportunidades”, en el que se aborda el tema de:

- G3-LA13: Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

Por su parte, en el análisis de “igualdad y retribución entre mujeres y hombres”, se estudia el indicador de:

- G3-LA14: Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

Otra de las subcategorías que se evalúa y define la GRI es la de derechos humanos, la cual se encuentra ampliamente con los aspectos laborales. A continuación, se mencionan tan solo aquellos aspectos e indicadores ligados al proceso laboral.

Bajo el aspecto “Prácticas De Inversión Y Abastecimiento”, se realiza la evaluación del indicador:

- G3-HR2: Porcentaje de los proveedores, contratistas y otros socios comerciales significativos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.

De igual forma, con el aspecto de “No discriminación”, se hace alusión al indicador:

- G3-HR4: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.

Con el aspecto “Libertad de asociación y negociación colectiva”, se analiza el indicador:

- G3-HR5: Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

En cuanto al trabajo forzoso, se consigna la evaluación del siguiente indicador:

- G3-HR7: Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

Por último y en cuanto a las “Prácticas de seguridad”, se evalúa el indicador de:

- G3-HR8: Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.

4.2. Relación entre GRI y las variables evaluadas por Ecopetrol

Ecopetrol en su respectivo informe de Responsabilidad Social Empresarial, describe y evalúa un conjunto de elementos y variables, ello soportado en los lineamientos del pacto mundial al que se encuentra inscrito y las bases que soporta la GRI.

Con base a los direccionamientos dados por la GRI y centrándonos en los aspectos propios de las variables seleccionadas como objeto de estudio: salud y seguridad en el trabajo, pago pensional, relación con contratistas y derechos humanos, se realiza una comparación de cada una, con la forma como Ecopetrol incorpora dichos parámetros en sus reportes RSE.

4.2.1. Salud y seguridad en el Trabajo

- LA6-Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo: Bajo este primer indicador, Ecopetrol ha inscrito y establecido la evaluación periódica de la salud integral de sus empleados. De igual forma ha diseñado unos comités paritarios de salud ocupacional tanto nacional como regional y local. Con ello se le da cumplimiento a cabalidad a este primer indicador.
- LA7-Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo. En cuanto a este parámetro, Ecopetrol evalúa las enfermedades laborales más comunes,

determina los niveles de ausentismo, definen las enfermedades que denominan de interés ocupacional, también relaciona aquellas enfermedades denominadas profesionales y por ultimo determina el número de accidentes laborales y su tendencia en los últimos años. Bajo este criterio, hay que destacar que la empresa no realiza una descripción basado en regiones y no las distingue según el sexo.

- LA8-Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves: Ecopetrol lleva a cabo programas encaminados a garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, para lo cual ha definido y diseñado diferentes programas como los de higiene industrial y ergonomía, ejecuta actividades de promoción y prevención de los riesgos y presta ayuda a sus trabajadores por medio de herramienta que afrontan los riesgos psicosociales.
- LA9: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos: Con respecto a este último factor, aunque Ecopetrol afirma evaluarlo, no se encontró evidencia de este dentro de los reportes RSE analizados.

4.2.2. Respeto a los derechos humanos y relación con contratistas

La versión G3 de la GRI no contempla la evaluación de contratistas en torno a temas de derechos humanos y derechos laborales, razón por la cual, este tema se debe evaluar en conjunto, puesto que en el aspecto de derechos humanos si llega a relacionar algunos criterios al respecto.

Antes de abordar y analizar dichos indicadores, es relevante mencionar que la nueva versión de la guía GRI (G4), la cual se actualizó en el año 2013, si contempla la evaluación

y estudio de contratistas dentro del ámbito laboral, razón por la cual se debe evidenciar dichas modificaciones a partir del informe de RSE de Ecopetrol del año 2014.

- HR2- Porcentaje de los proveedores, contratistas y otros socios comerciales significativos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia: Bajo este criterio, Ecopetrol afirma que le exige a sus contratistas compromiso con los derechos humanos, ello en primera medida mediante código de ética, el cual se contempla como un referente en la consolidación de los contratos. De igual forma y desde el ámbito laboral, la empresa definió en el 2013 una guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas con Ecopetrol, ello con la intención de orientarlos sobre las condiciones laborales que se deben contemplar en un contrato. Aunque la empresa ha descrito una guía al respecto, no se evidencia que exista como tal un porcentaje de evaluación asociado al cumplimiento de los derechos humanos y laborales por parte de los contratistas.
- HR4- Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas: Ecopetrol ha definido una política laboral de inclusión, en el cual la comunidad discapacitada hace parte de ella. Con base en esto, se estableció un cronograma para la inclusión laboral de aprendices Sena discapacitados y la determinación de lineamientos internos para los empleados de Ecopetrol con restricciones médico-laborales permanentes. De acuerdo a lo anterior, dentro de los indicadores que tenía la compañía, dicho parámetro no era evaluado, más se ha diseñado un programa 2014-2016 para trabajar en este tema.

- HR5: Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos. Ecopetrol ha definido una política clara y concisa sobre los derechos de sus trabajadores y de sus contratistas a hacer parte de algún tipo de afiliación colectiva. Se les respeta el derecho a conformar sindicatos y asociaciones de trabajadores. Este indicador es tal vez uno de los más respetados por la compañía, en el que se destaca los continuos acercamientos que ha tenido con la Unión Sindical Obrera ante la presencia de inconformidades al interior de la empresa.
- HR7: Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio. Ante esto, Ecopetrol aunque define unos elementos en su política laboral sobre el erradicar cualquier tipo de práctica que lleve al trabajo forzado, no define o establece unos indicadores para la evaluación de los mismos.

4.2.3. Pago pensional

En lo que respecta al pago pensional, la GRI no define indicadores claros a evaluar en el establecimiento del cumplimiento de las condiciones pensionales. Ante ello, Ecopetrol en su política laboral describe la manera como se direcciona o se rige el pago de las mismas, ello en función del tipo de régimen a que cada trabajador se acoge en función de la ley nacional.

En el informe RSE, no se evidencia ningún tipo de vestigio relacionado con el pago de pensiones, más se da una descripción de los beneficios que se les ha otorgado a los

pensionados de la compañía, haciéndose énfasis principalmente en las ayudadas dadas para sus familias en temas como educación y préstamos de vivienda.

Para concluir Ecopetrol ha realizado bastantes documentos y códigos en los ámbitos más importantes para los empleados, sin embargo se evidencia que las estrategias, acciones y resultados de estas no son evaluados por indicadores lo que no permite saber el desarrollo real de todos los lineamientos y documentos que existen. Este análisis parte, de haber encontrado bases homogéneas de reportes durante el lapsos de tiempo analizado, facilitando la comparación de esta información durante estos tres años de manera más analítica, dando como resultado que el contenido base en estos informes de RSE de Ecopetrol excluyen en su gran mayoría la inclusión de las demandas publicadas por la Corte Suprema de Justicia.

5. La relación entre materialidad y revelación en la información de Ecopetrol

Montoya, Martínez, & Fernández (2009) afirman: “La materialidad es un concepto inherente al proceso contable” (p. 57). La materialidad debe estar presente en el proceso de preparación y presentación de la información financiera de las entidades, logrado a través de la función principal del profesional contable, al analizar y evaluar que la información financiera puesta a disposición de la sociedad refleje la imagen fiel de la entidad y brinde una adecuada orientación en la toma de decisiones económicas de los diferentes usuarios de la información. Por tal motivo, en este capítulo se analizará través de los reportes de sostenibilidad revelados por Ecopetrol S.A., la existencia y la integridad de este concepto de materialidad, cómo a partir de las políticas de la entidad se elabora y se revela esta información financiera. Teniendo presente al momento de evaluar la información, si esta cumple con el objetivo de ser útil por los diferentes usuarios en su toma de decisiones, al ser adecuada y suficiente.

Por tal motivo, este capítulo contiene cinco apartados que en conjunto pretenden explicar la relación del concepto de materialidad y el proceso de revelación de la información suministrada por Ecopetrol. Partiendo de la definición de materialidad y su origen en el mundo, identificando las falencias incrustadas en este concepto, los dos tipos de materialidad existentes y sus diferencias, la materialidad en Ecopetrol evidenciada en los reportes de sostenibilidad emitidos al público, a través de las cuatro variables laborales utilizadas en este trabajo como análisis y por ultimo cómo las políticas sobre materialidad de Ecopetrol impactan la revelación de la información de esta entidad.

5.1 Concepto e historia

El concepto de materialidad aparece de la mano con el concepto de responsabilidad social, por esta razón es necesario mencionar los inicios en el siglo XVIII con la llegada de la industria y el capitalismo se comienza a generar un nuevo orden social de trabajo y/o demanda de la mano de obra, siendo esta etapa un proceso importante hacia el crecimiento económico del mundo, pero a partir, de los años 70 se pronuncia una crisis llamada “Estado de Bienestar”. (Vergara & Vicaría, 2009). El Estado de Bienestar consiste en enfrentar la reducción de garantías de protección del individuo y se evidencia la desmotivación del trabajador, he aquí, donde el empleador entiende que el individuo hace parte fundamental del crecimiento de la industria, por ello, desde la evolución del capitalismo se ocasiona en el mundo el interés de los empresarios de buscar incentivos o estímulos y generar un estado de bienestar que anime al empleado a trabajar con entusiasmo para aumentar la productividad y al mismo tiempo añadir una ventaja competitiva que la legitime ante la sociedad, ya que su imagen por el momento se encuentra cuestionada por las consecuencias ambientales que han sido producto de sus actos, dado esto, el mundo se apropia del concepto RSE, en donde se ve obligado a revelar los aspectos importantes que han ocasionado perjuicios a la sociedad a través de la materialidad incrustada en los reportes de RSE.

Las operaciones normales dirigidas por las empresas al realizar sus actividades diarias provocan impactos negativos y/o positivos en la sociedad, impactando todas sus dimensiones (económica, social y ambiental) al generar riesgos u oportunidades dependiendo el alcance, dado esto, es importante determinar qué aspectos son materiales para la sociedad y como la empresa puede mitigar este riesgo, he aquí la importancia de

conocer el concepto de materialidad para determinar adecuadamente estos aspectos importantes y realizar actuaciones que mitiguen su repercusión.

El concepto de materialidad o la importancia relativa o la relevancia, como términos sinónimos, hace referencia en determinar “(...) los asuntos que tienen un impacto directo o indirecto en la capacidad de la organización para crear, conservar o erosionar valor económico, medioambiental y social para sí misma, sus grupos de interés y la sociedad en general.” (Global Reporting , 2010, pág. 25), impactando “(...) en las decisiones, acciones y desempeño de una organización o de sus grupos de interés”. (MAS Business, 2008)

Por ello, para que una entidad tome decisiones y elabore actuaciones acertadas, debe tener en cuenta aspectos importantes que afecten el desempeño sostenible de la organización, provenientes de sus diferentes *stakeholders*, pero donde la organización es el último responsable por determinar estas variables importantes que detallara y revelara en su informe de responsabilidad social, proceso alineado con las estrategias corporativas de la organización.

El concepto de revelación financiera está relacionado con el crecimiento y evolución de la materialidad, dado que, los usuarios también demanda un mayor grado de divulgación, al cambiar su visualización del enfoque contable y verla como una herramienta que como dice el IASB a través del Marco Conceptual para la información financiera “la información financiera proporcionada por la entidad debe ser útil para los diferentes usuarios demandantes de información al tomar decisiones sobre el suministro de recursos a la entidad. Dado esto, se identifican las características de la información y los usuarios exigen su cumplimiento. He aquí, la creación de una normatividad que obliga:

El ente económico a informar en forma completa, aunque resumida, todo aquello que sea necesario para comprender y evaluar correctamente su situación financiera, los cambios que

ésta hubiere experimentado, los cambios en el patrimonio, el resultado de sus operaciones y su capacidad para generar flujos futuros de efectivo. (Decreto reglamentario 2649 de 1993)

5.2 Dificultades que se tiene al revisar la materialidad

La materialidad presenta diferentes falencias a nivel de revisión y cálculo, dado esto enunero algunas de estas dificultades presentadas (Montoya, Martínez, & Fernández, 2009):

- a. Al no ser un concepto que estipule lineamientos estándar, al momento de su aplicación en las diferentes empresas, este, esta sesgado por la subjetividad de la persona que calculan o determinan esta materialidad en la empresa, dado esto está relacionado con el juicio de valor de cada individuo. Partiendo de esto, es la respuesta a que se evidencien inconsistencias al comparar una empresa con otra y también al presentar discrepancias entre diferentes personas que realizan este cálculo, por ello es inapropiado concluir que una materialidad este bien determinada bajo los diferentes juicios de valor. He aquí, lo mencionado por la IASBI: “Las omisiones o inexactitudes de partidas son materiales (o tienen importancia relativa) si pueden, individualmente o en su conjunto, influir en las decisiones económicas tomadas por los usuarios con base en los estados financieros. La materialidad dependerá de la magnitud y la naturaleza de la omisión o inexactitud, enjuiciada en función de las circunstancias particulares en que se hayan producido. La magnitud o la naturaleza de la partida, o una combinación de ambas, podría ser el factor determinante”. (IASB, 1997).
- b. El enfoque que se da para determinar esta materialidad, es erróneo, dado que, este concepto es observado desde el punto de vista de la empresa y no desde el punto de

vista de observar las necesidades de los diferentes usuarios de la información. Este error podría dar explicación, a la gran variedad de usuarios de la información que contiene una entidad y su gran aumento día a día. Complicando el hecho de calcular una materialidad que abarque todas las necesidades de estos usuarios, por magnitud y alcance.

- c. Otra dificultad es que este concepto incorpora riesgos, en relación a que el individuo que determina esta materialidad puede cometer errores, presentar incorrecciones e inexactitudes de las partidas, dado que este cálculo es basado netamente en el juicio de valor de cada individuo.
- d. La información utilizada para aplicar esta materialidad en su gran mayoría, es el conjunto de la información global de la entidad, ocasionando que no se analice de forma individual y se oculte aspectos importantes que podrían ser materiales pero no se evalúen por este umbral global que se calcula.
- e. La diferencia entre materialidad sostenible (cualitativa) y la materialidad contable (cuantitativa), dado que la vertiente cuantitativa parte del factor dominante en la formación de los juicios sobre materialidad, “y que por regla general es la más utilizada en la práctica, consiste en aplicar el intervalo del 5-10% sobre esa variable financiera” (Montoya, 2008:127). De otro lado, la vertiente cualitativa hace referencia a la naturaleza y a las circunstancias concretas que rodean a las incidencias producidas en la información financiera. Y es evaluada por el organismo FASB, que estipula algunas referencias específicas para determinarla.

Dado que el concepto de materialidad está relacionado con la subjetividad de las empresas no es un estándar estipulado, se presentan dificultades al revisar esta materialidad,

ya que esta inmersamente relacionado con el juicio de valor de cada persona y este a su vez varía dependiendo la persona. Es decir, para cada empresa determinar la materialidad es un proceso diferente debido a los diferentes entornos, mercados y negocios en los que se encuentran inmersas dependiendo las necesidades exigencias y el juicio de valor de los encargados de este proceso. Por tal motivo aparece la norma AA1000 AS2008 la cual determina una serie de criterios para tener presente al momento de calcular este umbral, los cuales son (Global Reporting , 2010):

La empresa debe tener en funcionamiento un proceso para determinar la relevancia que:

- Esté aplicado en toda la organización (p.e. a nivel global y local);
- Esté integrado en la organización, y
- Sea continuo y no excepcional
- Tenga en funcionamiento, o tenga acceso, a las competencias y recursos necesarios para llevar a cabo un proceso que determine la relevancia.
- Identifique y represente de forma justa los asuntos, desde un amplio abanico de fuentes, que incluyen las necesidades y preocupaciones de los grupos de interés, las normas sociales, las consideraciones financieras, las normas de referencia y el desempeño basado en las políticas y comprenda su contexto de la sostenibilidad.
- Evalúe la relevancia de los asuntos de sostenibilidad identificados, basada en los criterios adecuados y explícitos que sean creíbles, claros y entendibles así como replicables, defendibles y asegurables.
- Determine el significado de los asuntos de sostenibilidad identificados, utilizando criterios y umbrales que sean creíbles, claros y comprensibles además de replicables, defendibles y asegurables.

- Tenga en cuenta el contexto variable de la sostenibilidad y la madurez de los asuntos y las preocupaciones, e incluya un modelo de tratamiento para los conflictos y los dilemas entre las diferentes expectativas relativas a la relevancia.
- Aporte una comprensión exhaustiva y equilibrada de sus asuntos de sostenibilidad relevantes y establezca un orden de prioridad.

5.3 Diferencias entre materialidad contable y materialidad sostenible

El enfoque de materialidad sostenible (inmerso en los reportes de RSE), contiene un amplio alcance, ya que existe una variedad más amplia de impactos y grupos de interés, al considerar en totalidad las tres dimensiones (económica, social y ambiental) y este a su vez según GRI (2010):

“(…) debe establecerse un umbral para definir los asuntos materiales sobre los que debe informarse para identificar las oportunidades y riesgos que son más importantes para los grupos de interés, la economía, el medio ambiente y la sociedad, o la organización informante, y, por tanto, merecen recibir una atención especial en la memoria de sostenibilidad”. (p. 25)

Esta materialidad está basada en el análisis de indicadores que sugiere el informe de RSE, GRI – G3. Pero cuando nos referimos a la materialidad contable suele considerarse un umbral que influye en las decisiones económicas de los usuarios que utilizan los estados financieros para tomar decisiones, especialmente los inversores (Global Reporting , 2010), donde esta se basa básicamente en la exactitud de porcentajes y procedimientos para calcular esta materialidad. Todo su proceso es estandarizado para cada compañía y es una política contable utilizada para evaluar la materialidad de cada uno de los rubros de los

estados financieros. Dado esto, esta materialidad es completamente reducida por alcances y sistematizada.

5.4 Materialización de las variables de Ecopetrol

Ecopetrol realiza el proceso de materialidad sostenible (cualitativa) por medio de la Unidad de Responsabilidad Social (URS) y la asesoría brindada por Octopus Consultores (Informe de RSE de Ecopetrol, 2013), en donde a partir del análisis de indicadores internos determina aquellas variables importantes de mayor impacto y consecuencia para la sociedad y sus diferentes grupos de interés, clasificándola en ámbitos económicos, sociales y ambientales. Estas variables están relacionadas directamente con el ámbito laboral y tienen alguna repercusión en las demandas encontradas del 2011 al 2013. Las cuales son:

- Responsabilidad con contratistas.
- Respeto a los derechos humanos.
- Gastos pensionales
- Salud y seguridad ocupacional

Dado esto, Ecopetrol implementa estrategias relacionadas a la materialidad en cada una de estas variables, las cuales en ellas revela las conductas y/o actuaciones que se ha implementado para mitigar este riesgo o aprovechar la oportunidad. Ecopetrol también determina la materialidad contable (cuantitativa), a partir de la adopción en Septiembre de 2007 del Régimen de Contabilidad Pública (RCP), en donde partiendo de las mismas variables escogidas, se mostrará la materialización desde un enfoque contable, dado por Ecopetrol en sus notas a los estados financieros. En este aspecto, la materialidad de los hechos y las partidas consiste en que “debido a su naturaleza, las circunstancias que lo rodean, su conocimiento o desconocimiento puede alterar significativamente las decisiones

económicas de los usuarios de la información financiera, dependiendo de la naturaleza de los hechos revelados o no revelados.” (Ecopetrol S.A, 2013, pág. 11).

La materialización de las variables, se determina a través de agrupaciones entre estas para explicar de forma global su política y trato al momento de revelarse, dado esto, se detallará las políticas contables que Ecopetrol utiliza, las cuales son:

En las variables **Responsabilidad con contratistas y Respeto a los derechos humanos**, en la cual se encuentra otra política contable que afecta la materialidad contable directamente, hace referencia a la contabilización de las contingencias, dado que para Ecopetrol se debe registrar una provisión para procesos judiciales cuando exista sentencia condenatoria de primera instancia desfavorable, fundamentado en el sistema de créditos de la Nación empleada por el Ministerio del Interior y de Justicia. Ejemplo de esto, es

(...) la medida cautelar ordenada por el Consejo de Estado en auto de 24 de junio de 1994 en la acción de nulidad del Ministerio de Minas y Energía contra los Comuneros de Santiago de las Atalayas y Pueblo Viejo de Cusiana, correspondiente al embargo y secuestro de los pagos que por concepto de regalías debía efectuar Ecopetrol originados en los Contratos de Regalías Nos. 15, 15A, 16 y 16A, declarados nulos de oficio por el Consejo de Estado en sentencia de 13 de septiembre de 1999, en la que se ordena cancelar la medida cautelar citada y la entrega de las sumas embargadas y secuestradas a la Nación – Ministerio de Minas. Ecopetrol tiene la condición de secuestre. De dicho monto, \$90,752 corresponde al valor inicialmente reconocido por Ecopetrol, junto con la valorización del fondo donde se encuentran los recursos y \$357,903 a los intereses generados. En fallo del 12 de diciembre de 2012, notificado en edicto del 21 de enero de 2013, el Consejo de Estado declaró no prósperos los recursos extraordinarios de súplica interpuestos por los comuneros (Ecopetrol S.A, 2013).

Tabla 7. Pasivos estimados y provisiones

	Diciembre 2013	Diciembre 2012
CORTO PLAZO		
Provisión procesos judiciales (1) (ver Nota 31)	\$ 524,937	\$ 783,692
Provisión obligaciones pensionales	500	500
Provisión costos abandono, desmonte facilidades y recuperación ambiental (2)	109,55757	60,834
Otras provisiones (3)	953,893	914,997
Provisiones para contingencias (4)	926,118	92,966
Total corto plazo	\$ 2,515,005	\$ 1,852,989
LARGO PLAZO		
Provisión costos abandono, desmonte facilidades y recuperación ambiental (2)	4,636,968	3,885,726
Provisiones Comuneros (5)	445,364	424,500
Provisión procesos judiciales (1)	16,910	9,202
Otras provisiones	64,577	56,576
Total largo plazo	5,163,819	4,376,004
Total	\$ 7,678,824	\$ 6,228,993

Fuente: Estados financieros Ecopetrol 2012 y 2013

Tabla 8. Provisión de procesos judiciales-Ecopetrol 2013

	Número de procesos	Valor de las Provisiones
Saldo inicial	703	\$ 792,894
Adiciones (nuevas provisiones)	282	107,107
Ajuste a provisiones existentes	(617)	(358,154)
Saldo final	368	\$ 541,847

Fuente: Estados financieros Ecopetrol 2013

En la nota número 30 “Contingencias” se evidencia “(...) los procesos más significativos, de cuantía de pretensión superior a \$10,000 sobre los cuales se han reconocido provisiones, de acuerdo con las evaluaciones de los apoderados internos y externos de la Empresa, al 31 de diciembre de 2013 y 31 de diciembre de 2012”, los cuales son:

Tabla 9. Provisiones Ecopetrol por año y proceso

Proceso	Acción	Cuantía de provisión diciembre 2012	Cuantía de provisión diciembre 2012
Municipio de Arauca	Acción popular. Aportes al fondo de solidaridad y redistribución de ingresos como consecuencia de generación de energía, según Ley 142 de 1994.	283,010	283,010
Municipios de Aguazul, Tauramena	Acción popular. Aportes al fondo de solidaridad y redistribución de ingresos como consecuencia de generación de energía, según Ley 142 de 1994.	-	220,044
Contrato de Asociación Garceró	Acción Popular de Luis Enrique Olivera Petro contra ECOPETROL, La Nación, Ministerio de Minas y otros por extensión del Contrato de Asociación Garceró	155,184	155,184

Z

Proceso	Acción	Cuantía de provisión diciembre 2012	Cuantía de provisión diciembre 2012
Offshore Exploration and Production, LLC	Tribunal de Arbitramento Internacional. En el marco de la compra de Offshore International Group, el Vendedor (Offshore Exploration and Production LLC) interpuso demanda a los Compradores (Ecopetrol y KNOC) en un tribunal de arbitramento internacional ante la International Center of Dispute Resolution, buscando establecer los límites de responsabilidad adquiridos y establecidos en el Contrato de compra, con el fin de poder rechazar los reclamos y requerimientos de indemnización que Ecopetrol y KNOC han presentado ante el Vendedor. Ecopetrol y KNOC interpusieron demanda en reconvencción.	23,122	-
16 Demandas Incidencia Salarial Estimulo al Ahorro	Aplicar incidencia salarial a los dineros pagados bajo la figura de ESTIMULO AL AHORRO y como consecuencia se reliquiden todas las prestación sociales legales y extralegales y mesada pensional, desde la fecha en que ECOPETROL empezó a reconocerlo.	18,689	18,689

Fuente: Estados financieros Ecopetrol 2012

En las variables de **gastos pensionales, salud y seguridad ocupacional** Ecopetrol las materializa, rigiéndose por el régimen salarial y prestacional de la Convención colectiva de trabajo y en su defecto por el Código Sustantivo de Trabajo. Dado esto, los empleados de Ecopetrol además de recibir las prestaciones legales exigidas por la ley, tienen derecho a los beneficios adicionales convenidos. Por lo tanto, al momento de realizar el cálculo actuarial de los empleados con contrato a término indefinido, los jubilados, herederos y pensionados, se incluye los bonos pensionales para todos estos. Este cálculo fue preparado aplicando según Ecopetrol (2013):

Tablas de Mortalidad actualizadas en 2010 y utilizando una tasa de interés técnico del 4.8%. Para estimar el valor de las prestaciones futuras de estos conceptos se utilizó un incremento del 5.922% correspondiente a la inflación + Tasa de Crecimiento de Salud, correspondiente

a la tasa promedio de inflación registrada por el DANE durante los últimos tres años, al año del cálculo, más un porcentaje adicional de 1.5%, teniendo en consideración el crecimiento real de la empresa. Para estimar la actualización de la reserva de 2013 se utilizó el IPC del año inmediatamente anterior (2.44%) más el porcentaje adicional (1.5%). Como resultado del cambio en el principio contable de amortización que se presentó en 2010, se estima que al cierre del año 2013 la porción por amortizar correspondiente al 6%, equivalente a \$227,416 (p. 61).

Tabla 10. *Pasivo amortizado*

Concepto	Diciembre 2013	Diciembre 2012
Cálculo actuarial de la obligación de salud	\$ 4,053,865	\$ 4,062,323
Menos - Cálculo actuarial pendiente de amortizar	(227,416)	(454,973)
Pasivo actuarial amortizado	\$ 3,826,449	\$ 3,607,350

Fuente: Estados financieros Ecopetrol 2012 y 2013

Tabla 11. *Pagos en salud y educación-Ecopetrol*

	Diciembre 2013	Diciembre 2012	Variación
SALUD			
Activos	\$ 518,089	\$ 401,883	\$ 116,206
Jubilados	3,308,360	3,205,467	102,893
EDUCACIÓN			
Activos	48,081	37,736	10,345
Jubilados	336,758	347,743	(10,985)
Totales	\$ 4,211,288	\$ 3,992,829	\$ 218,459

Fuente: Reportes de sostenibilidad Ecopetrol 2012 y 2013

Ecopetrol también, tiene en cuenta, que los empleados ingresados con anterioridad a 1990 son su responsabilidad y debe causar y pagar todas las prestaciones sociales de empleados sin intervención de organismo o instituciones de seguridad social. Estos cálculos, se evidencian en su política contable de amortización, en la cual a partir del año 2010 adopto un plazo de 5 años para amortizar el incremento en el cálculo actuarial de mesadas pensionales, cuotas partes y bonos.

5.5 Políticas laborales que afectan la materialidad y revelación de Ecopetrol

Una política interna de Ecopetrol, como lo es la materialidad contable ocasiona que se restrinja la información que se debe revelar, por ello esta dice así:

La materialidad depende de la naturaleza de los hechos o la magnitud de las partidas, revelados o no revelados. Los estados financieros intermedios no consolidados desglosan los rubros según lo establecido en las normas legales y aquellos que representan el 5% o más del activo total, del activo corriente, del pasivo total, del pasivo corriente, del capital de trabajo, del patrimonio y de los ingresos, según el caso. (Ecopetrol S.A, 2013, pág. 410)

Dado esto, se analizó esta política a la luz de los estados financieros, particularmente de los rubros, total pasivos no corrientes, donde se evidencian los Pasivos estimados y provisiones, que inmersos se muestra la provisión de procesos judiciales y las provisiones para contingencias y que en su totalidad dan como resultado el total del pasivo de Ecopetrol, dado esto se realizó el cálculo de la siguiente manera:

Se determinó el 5% del rubro de total pasivos no corrientes y también sobre el total de pasivos, para determinar cuál era el monto por el cual Ecopetrol se basa para determinar que es materialmente relevante y así presentar de forma más detallada esta información, pero donde se mostró que ninguna de las dos provisiones ha alcanzado el tope de la

materialidad, por ello, llegamos a la conclusión que las políticas internas de Ecopetrol afectan la forma de revelación de la información de la entidad. Por lo tanto, se deja de lado la obligación que tiene de revelar al cumplir con este concepto, razón por la cual no se ve reflejado en sus reportes todos los escándalos laborales encontrados en la Corte como última instancia de los años 2011 al 2013. Se anexa tabla donde se terminó la materialidad.

Tabla 12. *Cálculo de la materialidad en Ecopetrol-Ámbito Laboral*

	Año 2012	Año 2013
Total Pasivo no Corriente	23.616.664	15.772.438
Materialidad Pasivo no	1.180.833	788.622
Total Pasivo	42246703	35389468
Materialidad Pasivo	2.112.335	1.769.473

Fuente: Reportes de sostenibilidad Ecopetrol 2012 y 2013

Las variables que seleccionó Ecopetrol, para medir la materialidad sostenible (cualitativa), también se relacionan con las estrategias que utiliza para mostrar información que solo muestra una parte de la información importante de Ecopetrol que no afecta directamente la imagen de esta, falencia por la cual, la materialidad sostenible no tiene establecidos parámetros que ayuden a mostrar de forma más clara toda la información importante de las entidades. Por lo tanto, esto no quiere decir que este aspecto de conservación de la información deba tener consigo políticas estratégicas de legitimización y márketing que hacen más atractivas a las entidades.

Otro factor explicativo que impide la revelación completa de la información, está basado en el concepto de divulgación, dado que contiene desde un punto de vista teórico, (...) una doble perspectiva: divulgación obligatoria de la información y divulgación voluntaria de información. Desde la primera perspectiva, la calidad de la información queda determinada por el cumplimiento de una marcada y extensa regulación contable, y en la

segunda, se trata la información que se divulga basado en la relación de la teoría de agencia con la responsabilidad social de las entidades (Galindo-Dorado & Mir-Fernández, 2007).

Por ende, al tener una variable voluntaria, las entidades revelan información cuidando sus políticas estratégicas materiales y sus secretos empresariales. El cual, es apropiado mantener en reserva la información confidencial que da valor agregado a las entidades, pero no lo es, cuando afecta el objetivo de la información financiera, “de ser útil para la toma de decisiones”. Dado que, de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española (1970), por revelación se entiende: “La acción y efecto de revelar o la manifestación de una verdad secreta u oculta, es decir, el acto de descubrir o manifestar lo ignorado o secreto”.

En este sentido, para efectos de la información contable, la revelación se puede entender, bajo el presente análisis, como aquella información que se prepara y presenta sobre los aspectos que son ignorados o secretos sobre la compañía, los cuales son importantes para los usuarios, en la medida en que puedan afectar la toma de decisiones de éstos (Gómez Meneses & Católico Segura, 2009, pág. 274)

Y si observamos la problemática desde otra perspectiva relacionada entre materialidad y revelación, se evidencia, que otro factor que obstaculiza la divulgación completa de la información, por parte de las entidades, está relacionada con la visión del estándar GRI, dado que este, como vimos en su capítulo de reportes de RSE, no es un estándar de obligatorio cumplimiento en las entidades, sino un modelo para las empresas que por voluntad deseen implementarlo. En donde, estas, pueden elegir qué información revelar y qué información conservar de acuerdo a sus políticas estratégicas de materialización, que está focalizada a la materialidad cuantitativa, partiendo de la exclusión

de las demandas publicadas por la CSJ. Pero como vimos en todo el desarrollo de este trabajo, no es una labor focalizada solamente al profesional contable, dado que dentro del comité responsable de la determinación de la materialidad cualitativa se encontró que es una tarea realizada en conjunto con 48 profesionales de diferentes áreas que están dirigidos y orientados bajo los objetivos de la entidad, pero con la posibilidad de cuestionar el perfil que debe cumplir este concepto de materialidad al momento de determinarse, ya que no se tienen en cuenta los temas laborales al momento de aplicar la materialidad cualitativa.

6. Conclusiones y aportes

En términos de la política laboral impulsada por Ecopetrol hay que resaltar que la empresa cuenta con bases sólidas que reglamentan y definen cada uno de los aspectos propios de la relación empresa-trabajador, de igual forma se definen criterios básicos que buscan satisfacer a sus contratistas en torno al tema de derechos laborales y seguridad sobre el cumplimiento de las condiciones dispuesta en la ley. Ecopetrol proporciona a sus trabajadores beneficios que muchas otras compañías no tienen tal como lo son la ayuda a familiares e hijos de sus empleados para estudio y adquisición de vivienda, el incremento salarial no se limita a los incrementos dispuestos por la normatividad anualmente, esta empresa maneja un incremento salarial mayor al obligatorio. En estos reglamentos también se encuentra toda la información para el ingreso y vinculación de los trabajadores con la empresa.

Posteriormente, al consultar los reportes de sostenibilidad se encontró que en cuanto a la evaluación de las variables no existe en los reportes de gestión elementos claros en torno al pago de pensiones y al seguimiento a las condiciones laborales de los contratistas. Ante ello, cabe resaltar el hecho de que Ecopetrol realiza sus indicadores de acuerdo a la

guía GRI G-3 la cual no contempla estos dos aspectos, pero la nueva GRI G-4 si los contempla.

De acuerdo a los indicadores GRI, la empresa Ecopetrol no aplica a cabalidad los indicadores LA7, aunque evalúa la tasa de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales, no clasifica los empleados por regiones y sexo como lo propone la guía. En cuanto al indicador LA9, no se encuentra descrito en el informe los asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos, tan solo se mencionan elementos propios que ha establecido la compañía.

A pesar de que Ecopetrol se ha caracterizado por tener un alto grado de divulgación es importante tener en cuenta que el proceso de selección de información a revelar ha dejado de lado aspectos importantes como se ha descrito, la información para algunas variables no es suficiente y queda en segundo plano ya que los esfuerzos se priorizan solo en algunos temas que se consideran los más importantes para Ecopetrol y los inversionistas.

Se observa que Ecopetrol utiliza la materialidad de los temas como criterio para seleccionar la información a divulgar en cuanto a sostenibilidad en la dimensión laboral teniendo en cuenta la relevancia de ésta para la empresa y principalmente para los accionistas lo que implica que la información presentada al público si bien cumple con la materialidad establecida es posible que no incluya algunos temas importantes.

De esta manera se concluye que Ecopetrol no revela en su totalidad y claramente los sucesos mediáticos que se presentaron en el periodo comprendido entre los años 2011 a 2013 evidenciados en los recursos de casación expuestos debido a que no cumplen con los niveles de materialidad necesarios para ser publicados detalladamente en los reportes. Si bien este proceso no permite mostrar al público toda la información, no implica que Ecopetrol no sea socialmente responsable, pero se cuestiona la manera en que se prioriza y

selecciona la información a revelar en los reportes de sostenibilidad debido a que en el proceso la prioridad es satisfacer las necesidades de información de los principales *stakeholders* que son los inversionistas y no se tiene en cuenta los intereses de las minorías. Así pues se concluye que Ecopetrol es una empresa socialmente responsable que tiene retos en cuanto a la divulgación y medición de los alcances de sus políticas en el ámbito laboral.

Este trabajo permitió evidenciar que la labor del contador también se encuentra relacionada con el enfoque social que en ocasiones no es uno de los temas principales del programa de contaduría, pero tiene una implicación muy importante en el contexto laboral en el que se desempeña al preparar y seleccionar la información que va dirigida a las partes interesadas y que implica informar de forma transparente y verídica los aspectos más relevantes para la sociedad.

Aportes

- Esta investigación tiene relevancia para los estudios en cuanto a la responsabilidad social ya que vincula la materialidad con la revelación de la información de RSE, puesto que en este campo se encuentran pocos estudios.
- Consideramos que próximos estudios deberían tener en cuenta e incorporar otras estrategias de investigación como análisis de casos, análisis sectoriales y de diferentes contextos laborales con el fin de entender mejor la forma en que la revelación y la materialidad se relacionan.
- Este trabajo aporta al programa de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana, siendo una base para el análisis de casos de la actualidad, el cual sirva para plantear un escenario de discusión en donde el estudiante constata la relevancia

de su perfil ético e integral que trabaja durante su proceso formación como futuro profesional.

- Un aporte al contador público javeriano es el rescate del papel activo en cuanto a la objetividad y buen juicio en el momento de establecer parámetros de revelación sobre temas de responsabilidad social.

Bibliografía

- 26000, I. (s.f.). *Norma ISO 26000*. Recuperado el 14 de Mayo de 2014, de www.iso.org
- Acosta, C. (2013). *¿Qué es un Reporte de Sustentabilidad y cómo se realiza?* Monterrey : Expok, comunicación de sustentabilidad y RSE.
- Baltazar, C. (2003). *¿Cómo promover la responsabilidad social empresarial?* Lima: Papeles de Ética, Economía y Dirección.
- Calderón, B. (2011). *Guioteca*. Obtenido de Reportes de sustentabilidad: claves para entender el concepto: <http://www.guioteca.com/rse/reportes-de-sustentabilidad-claves-para-entender-el-concepto/>
- Calderón, F. R. (2013). La responsabilidad social empresarial y su impacto en la estructura organizacional. Análisis de los cambios en las políticas y prácticas ambientales en Ecopetrol (1990-2010). *Documentos de Investigación Universidad Central*.
- Correa García, J. A., Pulgarín Arias, A. F., Muñoz Osorio, L. M., & Álvarez Osorio, M. C. (2010). Marco normativo y antecedentes de la revelación contable en Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*(56), 269 - 292.
- Drucker, P. (1985). *Innovation & Entrepreneurship: Practice and Principles*. Boston: Butterworth.
- Ecopetrol. (2014). *Cómo se Manejan las Relaciones Laborales en Ecopetrol*. Bogotá: Ecopetrol.
- Ecopetrol. (2014). *Derechos Humanos Laborales en Ecopetrol*. Bogotá: Ecopetrol.
- Ecopetrol. (2014). *Directrices de responsabilidad empresarial*. Bogotá: Ecopetrol.
- Ecopetrol. (2014). *Informe integrado de Gestión sostenible*. Colombia: Ecopetrol.
- Ecopetrol. (2014). *Nuestro Modelo de RSE*. Bogotá: Ecopetrol.
- Ecopetrol. (2014b). *Nuestra Historia*. Bogotá: Ecopetrol.
- Ecopetrol. (2015). *Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol*. Bogotá: Ecopetrol.
- Ecopetrol S.A. (2013). *Informe de RSE de Ecopetrol*.
- Ecopetrol S.A. (29 de 12 de 2015). *Historia de Ecopetrol S.A*. Obtenido de http://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/?urilc=wcm%3Apath%3A/Ecopetrol_ES/Ecopetrol/nuestra-empresa/Quienes-Somos/acerca-de-nosotros/Nuestra+Historia
- Fayol, H. (1981). *Administración industrial y general*. Paris: El Ateneo.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago: The University of Chicago.
- Friedman, M. (1970). *The social responsibility of business is to increase its profits*. New York: The New York Time Magazine.
- Galindo-Dorado, R., & Mir-Fernández, C. (2007). Gobierno Corporativo, Transparencia y Auditoría. *Revista Internacional Legis de Contabilidad & Auditoría*(30), 147-170.

- Global Reporting . (2010). Aplicación de los principios para la definición del contenido de la memoria TP. *Global Reporting*.
- Global Reporting Initiative. (2011). *Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad*. Recuperado el 09 de 10 de 2015, de <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G3.1-Complete.pdf>
- Gómez Meneses, F. E., & Católico Segura, D. F. (2009). Revelación y divulgación de la información financiera y no financiera on-line de las 500 empresas más representativas en Colombia. *Cuadernos de Contabilidad*, 10(27), 269-318.
- Gómez-Meneses, F. E., & Católico-Segura, D. F. (s.f.). *Revelación y divul.*
- GRI. (2011). Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. *Estandar GRI*.
- GRI. (2013). *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*. Global Reporting Initiative.
- Guzmán, A., & Trujillo, M. A. (19 de Noviembre de 2008). Social Entrepreneurship – Literature Review (Emprendimiento Social – Revisión de la Literatura) (Spanish). *Estudios Gerenciales*, 24(109), 109-219.
- IASB. (1997).
- IIRC. (2013). 4.
- Indepaz. (Mayo de 2013). *Guía para la participación en los informes de sostenibilidad y de derechos humanos de empresas petroleras*. Recuperado el 4 de Mayo de 2014, de www.indepaz.org
- Lagos Pantoja, L. (1993). *El recurso extraordinario de casación laboral*. Bogotá: Adiciones Doctrina y ley.
- Legna, P. (2007). *Reportes de sostenibilidad. Parte 1: concepto, beneficios y contenido*. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.
- MAS Business. (2008). *Norma de Principios de AccountAbility AA1000APS*. Madrid: MAS Business.
- MAS Business. (2010). Norma de Principios de AccountAbility AA1000APS. *MAS Business, S.L.*
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad: la jerarquía de las necesidades básicas*. Barcelona: Kairos.
- Mediaresponsable. (2011). *Los informes de sostenibilidad: presente y futuro*. Mediaresponsable.
- Montoya, j., Martínez, F., & Fernández, A. (2009). La materialidad en la auditoría de estados financieros: Pasado, presente y futuro de un controvertido concepto. *Actualidad Contables FACES*, 12(19), 56-66.
- Pita Fernández, S. P. (2002). Significancia estadística y relevancia clínica. *CAD ATEN PRIMARIA 2001*, 191-195.
- Red de Hermandad y Solidaridad Colombiana. (2013). *Los 2 Casos emblemáticos : Anglo Gold Ashanti y Pacific Rubiales*. Bogotá.

- Romero González, L. T., Wanumen Marín, L. F., & Católico Segura, D. F. (2014). Revelación de lineamientos sobre responsabilidad social en los códigos de buen gobierno de las empresas cotizadas en Colombia. *Cuadernos de Contabilidad*, 15(38), 599-624.
- Saguiet, M. (2010). En el banquillo de los acusados: Empresas trasnacionales y violación a los derechos humanos en América Latina. *Negocios Internacionales*, 3(3), 116-153.
- SASB. (2013).
- sostenibilidad, G. p. (2011).
- Sparano, H. (2010). Responsabilidad Social Empresarial: Modelo de Ecopetrol para el Desarrollo Sostenible. *Dimensión Empresarial*, 8(1), 35-39.
- Taylor, C. (1995). The Economics of Breakdowns, Checkups, and Cures. *Political Economy*(103), 53-74.
- Trujiño, M. (2014). *Empresas Colombianas líderes en revelación de información en América Latina*. Bogotá: CESA Colegio de Estudios Superiores de Administración.
- UNEP FI. (2014). *Demitificar la materialidad: la integración de la biodiversidad y de los servicios de los ecosistemas en la finanza*.
- UNEP FI CEO. (2010). *Briefing*.
- Urdaneta, M., Chirinos, A., Perozo, G., & Urdaneta, R. (2012). La responsabilidad social: nuevo enfoque gerencial en las empresas mixtas del sector petrolero. *Redalyc: Sistema de informacion Científica*, 1-16.
- Uribe-Saldarriaga, C. M. (2014). Mercadeo verde de una empresa dorada. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 95 - 100.
- Vergara, M. P. (s.f.). SER O APARENTAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN COLOMBIA.
- Vergara, M. P., & Vicaría, L. (2009). *Ser o aparentar la responsabilidad empresarial en Colombia: Análisis organizacional basado en los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

ANEXO 1
 PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
 BIBLIOTECA ALFONSO BORRERO CABAL, S.J.
 ENTREGA DE TESIS Y TRABAJOS DE GRADO

FACULTAD: Ciencias Económicas y Administrativas
 PROGRAMA: Contaduría Pública
 FECHA DE ENTREGA: 16 de Mayo de 2016

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	TITULO DE LA TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO	NOMBRE DEL DIRECTOR	AÑO	Documentos adjuntos (Marque con x)		
					Anexo 2	Anexo 3	Carta de confidencialidad
Triana Chacón	Laura Marcela	Política laboral de Ecopetrol en su proceso de revelación y materialización de información	Fredy León Paimé	2016	X	X	
Joya Ospina	Mildre Xiomara del Sol	Política laboral de Ecopetrol en su proceso de revelación y materialización de información	Fredy León Paimé	2016	X	X	
Correa Campos	Nataly Juliette	Política laboral de Ecopetrol en su proceso de revelación y materialización de información	Fredy León Paimé	2016	X	X	

DILIGENCIADO POR (Nombres y Apellidos): Laura Marcela Triana Chacón, Mildre Xiomara del Sol Joya Ospina, Nataly Juliette Correa Campos
 CARGO: Estudiantes de Contaduría Pública
 FIRMA: Laura M. Triana, Mildre Xiomara Joya, Nataly Correa Campos T.

ANEXO 2

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES
(Licencia de uso)

Bogotá, D.C., 16 de Mayo de 2016

Señores
Biblioteca Alfonso Borrero Cabal S.J.
Pontificia Universidad Javeriana
Cuidad

Los suscritos:

<u>Laura Marcela Triana Chacon</u>	, con C.C. No	<u>1019106228</u>
<u>Mildre Xiomara del Sol Joya Ospina</u>	, con C.C. No	<u>1032444410</u>
<u>Nataly Juliette Correa Campos</u>	, con C.C. No	<u>1032454768</u>

En mi (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) de la obra titulada:
Política laboral de Ecopetrol en su proceso de revelación y materialización de información

por favor señale con una "x" las opciones que apliquen)

Tesis doctoral Trabajo de grado Premio o distinción: Si No

cual:

presentado y aprobado en el año 2016, por medio del presente escrito autorizamos a la Pontificia Universidad Javeriana para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre nuestra obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autorizan a la Pontificia Universidad Javeriana, a los usuarios de la Biblioteca Alfonso Borrero Cabal S.J., así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado un convenio, son:

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La conservación de los ejemplares necesarios en la sala de tesis y trabajos de grado de la Biblioteca.	X	
2. La consulta física (sólo en las instalaciones de la Biblioteca)	X	
3. La consulta electrónica - on line (a través del catálogo Biblos y el Repositorio Institucional)	X	
4. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer	X	
5. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet	X	
6. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previo convenio perfeccionado con la Pontificia Universidad Javeriana para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

De manera complementaria, garantizo (garantizamos) en mi (nuestra) calidad de estudiante (s) y por ende autor (es) exclusivo (s), que la Tesis o Trabajo de Grado en cuestión, es producto de mi (nuestra) plena autoría, de mi (nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy (somos) el (los) único (s) titular (es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Pontificia Universidad Javeriana por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Pontificia Universidad Javeriana está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: Información Confidencial:

Esta Tesis o Trabajo de Grado contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de una investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. Si No

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta, tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

NOMBRE COMPLETO	No. del documento de identidad	FIRMA
Laura Marcela Triana Chacon	1019106228	Laura M. Triana
Mildre Xiomara del Sol Joya Ospina	1032444410	Mildre Xiomara Joya
Nataly Juliette Correa Campos	1032454768	Nataly Correa Campos

FACULTAD: Ciencias Económicas y Administrativas

PROGRAMA ACADÉMICO: Contaduría Pública

ANEXO 3
BIBLIOTECA ALFONSO BORRERO CABAL, S.J.
DESCRIPCIÓN DE LA TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO
FORMULARIO

TÍTULO COMPLETO DE LA TESIS DOCTORAL O TRABAJO DE GRADO						
POLÍTICA LABORAL DE ECOPETROL EN SU PROCESO DE REVELACIÓN Y MATERIALIZACIÓN DE INFORMACIÓN						
SUBTÍTULO, SI LO TIENE						
AUTOR O AUTORES						
Apellidos Completos			Nombres Completos			
Triana Chacón			Laura Marcela			
Joya Ospina			Mildre Xiomara del Sol			
Correa Campos			Nataly Juliette			
DIRECTOR (ES) TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO						
Apellidos Completos			Nombres Completos			
León Paimé			Fredy			
FACULTAD						
Ciencias Económicas y Administrativas						
PROGRAMA ACADÉMICO						
Tipo de programa (seleccione con "x")						
Pregrado	Especialización	Maestría	Doctorado			
X						
Nombre del programa académico						
Contaduría Pública						
Nombres y apellidos del director del programa académico						
Fabiola Torres Agudelo						
TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:						
Contador Público						
PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o tener una mención especial):						
N/A						
CIUDAD		AÑO DE PRESENTACIÓN DE LA TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO			NÚMERO DE PÁGINAS	
Bogotá D.C.		2016			103	
TIPO DE ILUSTRACIONES (seleccione con "x")						
Dibujos	Pinturas	Tablas, gráficos y diagramas	Planos	Mapas	Fotografías	Partituras
		X				
SOFTWARE REQUERIDO O ESPECIALIZADO PARA LA LECTURA DEL DOCUMENTO						
Nota: En caso de que el software (programa especializado requerido) no se encuentre licenciado por la Universidad a través de la Biblioteca (previa consulta al estudiante), el texto de la Tesis o Trabajo de Grado quedará solamente en formato PDF.						
N/A						
MATERIAL ACOMPAÑANTE						
TIPO	DURACIÓN (minutos)	CANTIDAD	FORMATO			
			CD	DVD	Otro ¿Cuál?	
Vídeo						

Audio					
Multimedia					
Producción electrónica					
Otro Cuál?					

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVE EN ESPAÑOL E INGLÉS

Son los términos que definen los temas que identifican el contenido. *(En caso de duda para designar estos descriptores, se recomienda consultar con la Sección de Desarrollo de Colecciones de la Biblioteca Alfonso Borrero Cabal S.J en el correo biblioteca@javeriana.edu.co, donde se les orientará).*

ESPAÑOL	INGLÉS
Responsabilidad Social Empresarial	Corporate social responsibility
Materialidad	Materiality
Partes interesadas	Stakeholders
Informes de Gestión	Management Reports
Reportes GRI	GRI Reports

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

(Máximo 250 palabras - 1530 caracteres)

En la actualidad la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha convertido en un concepto importante para las empresas debido a la preocupación de stakeholders por el medio ambiente y el bienestar social, lo que ha ocasionado que se implementen estrategias para mejorar la calidad de la información sobre la RSE divulgada, mitigar las repercusiones negativas que tienen las acciones de las empresas sobre los diferentes stakeholders y obtener ventajas como incrementar legitimidad ante la sociedad. Así pues, la industria petrolera colombiana se ha preocupado por la divulgación de información y una de las empresas que se destaca es Ecopetrol la cual ha recibido varios premios por ser referente en cuanto a revelación sobre RSE.

Por tanto, este trabajo busca analizar las actuaciones de Ecopetrol a partir de la información presentada en los reportes de sostenibilidad sobre el ámbito laboral en relación con los conflictos laborales sustentados en los recursos extraordinarios de casación encontrados en la CSJ donde se encuentra involucrada la empresa Ecopetrol durante el periodo 2011-2013 y las políticas establecidas en los documentos internos. Estas situaciones nos llaman a reflexionar y cuestionar el significado del concepto de RSE que maneja Ecopetrol, determinar las razones por las cuales se presentan controversias que llegan a instancias judiciales excepcionales así como identificar si las controversias se encuentran reveladas en la información publicada por Ecopetrol.

ABSTRACT

Nowadays, Corporate Social Responsibility (CSR) has become an important concept for companies due to the concern of stakeholders for the environment and the social welfare. This has caused the implementation of strategies to enhance the quality of the information about the CSR divulged, reduce the negative consequences of those actions that are provoked by companies about the different stakeholders and gain advantages, such as increasing the legitimacy facing society. Thus, the colombian industry of petroleum has been concerned about the disclosure of information; one of those companies that stand up is Ecopetrol, which has received some awards for the fact of being a model in