

EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS, ECOPETROL S.A.

POR

**DIEGO ORTIZ COLLAZOS
CARLOS CEBALLOS BOLAÑOS
FELIPE MOLINA PORTILLA
MAURICIO VILLARREAL CABRERA
JOSUETH BOLAÑOS**

**Presentado al profesor:
LIBARDO ORLANDO RIASCOS GOMEZ
Doctor en Derecho**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
DERECHO ADMINISTRATIVO GENERAL
PASTO
2010**

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	4
1 CONCEPTO	5
1.1 LA APERTURA DE ECOPETROL	5
1.2 OBJETO SOCIAL DE ECOPETROL S.A.	7
2 HISTORIA RECIENTE	8
3 LA REESTRUCTURACIÓN DE ECOPETROL	25
4 RÉGIMEN DE INHABILIDADES E INCOPATIBILIDADES	29
5 RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL	34

INTRODUCCIÓN

Una de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado Colombiano que ha logrado estructurarse exitosamente en el mercado nacional como internacional es ECOPETROL S.A. En el siguiente trabajo nos acercaremos a su origen, sus funciones y su marco legal para hacernos un panorama de su relación con el Derecho Público, precisamente con la Contraloría General de la República y el Ministerio de Minas y Energía.

Partiendo del objetivo de la materia de Derecho Administrativo se identificarán los cargos significativos en su organización y en consecuencia sobre su régimen de inhabilidades e incompatibilidades, salarial y prestacional y los procesos que implican. En esta interesante investigación podremos observar sobre hechos reales, que superan la teoría, como el Derecho Administrativo y los dispositivos de control que usa son unas herramientas vitales en el manejo de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, herramientas que surgen de la reflexión objetiva, inteligente y práctica en cumplimiento de los ideales democráticos.

1 CONCEPTO

Ecopetrol S.A. es una Sociedad de Economía Mixta, de carácter comercial, organizada bajo la forma de sociedad anónima, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía, de conformidad con lo establecido en la Ley 1118 de 2006, regida por los Estatutos Sociales que se encuentran contenidos de manera integral en la Escritura Pública No. 5314 del 14 de diciembre de 2007, otorgada en la Notaría Segunda del Círculo Notarial de Bogotá D.C. Su domicilio principal será la ciudad de Bogotá, D.C., y podrá establecer subsidiarias, sucursales y agencias en el territorio nacional y en el exterior.

1.1 LA APERTURA DE ECOPETROL.

La reversión al Estado Colombiano de la Concesión De Mares¹, el 25 de agosto de 1951, dio origen a la Empresa Colombiana de Petróleos. La naciente empresa asumió los activos revertidos de la Tropical Oil Company que en 1921 inició la actividad petrolera en Colombia con la puesta en producción del Campo La Cira-Infantas en el Valle Medio del Río Magdalena, localizado a unos 300 kilómetros al nororiente de Bogotá. Ecopetrol emprendió actividades en la cadena del petróleo como una Empresa Industrial y Comercial del Estado, encargada de administrar el recurso hidrocarburífero de la nación, y creció en la medida en que otras concesiones revirtieron e incorporó su operación. En 1961 asumió el manejo directo de la refinería de Barrancabermeja. Trece años después compró la Refinería de Cartagena, construida por Intercol en 1956. En 1970 adoptó su primer estatuto orgánico que ratificó su naturaleza de empresa industrial y comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Minas y Energía, cuya vigilancia fiscal es ejercida por la Contraloría General de la República. La empresa funciona como sociedad de naturaleza mercantil, dedicada al ejercicio de las actividades propias de la industria y el comercio del petróleo y sus afines, conforme a las reglas del derecho privado y a las normas contenidas en sus estatutos, salvo excepciones consagradas en el Decreto Ley 1209 de 1994.

En septiembre de 1983 se produjo la mejor noticia para la historia de Ecopetrol y una de las mejores para Colombia: el descubrimiento del Campo Caño Limón, en asocio con OXY, un yacimiento con reservas estimadas en 1.100 millones de millones de barriles, además el precio del barril de petróleo se cotizaba en \$U.S. 142.55 en promedio por esa época. Gracias a este campo, la Empresa inició una nueva era y en el año de 1986 Colombia volvió a ser en un país exportador de petróleo. En los años noventa Colombia prolongó su autosuficiencia petrolera, con el descubrimiento de los gigantes Cusiana y Cupiagua, en el Piedemonte Llanero, en asocio con la British Petroleum Company.

En 2003 el gobierno colombiano reestructuró la Empresa Colombiana de Petróleos, con el objetivo de internacionalizarla y hacerla más competitiva en el marco de la

¹ Concesión de Mares. Era una concesión a treinta años sobre terrenos con el fin de la explotación de petróleo otorgada a Roberto de Mares hacia 1905 por el entonces presidente Rafael Reyes. Se entregó inicialmente hacia 1919 a la Tropical Oil Company, luego hacia 1923 pasó a la Standard Oil por intermedio de la International Petroleum Company hasta 1951 cuando se revirtió en manos del Estado para que esos campos petrolíferos pasen a explotarse por la Empresa Colombiana de Petróleos, ECOPETROL con asesoría técnica de la International.

industria mundial de hidrocarburos. Con la expedición del Decreto 1760 del 26 de Junio de 2003 se modificó la estructura orgánica de la Empresa Colombiana de Petróleos y la convirtió en Ecopetrol S.A., una sociedad pública por acciones, ciento por ciento estatal, vinculada al Ministerio de Minas y Energía y regida por sus estatutos protocolizados en la Escritura Pública número 4832 del 31 de octubre de 2005, otorgada en la Notaría Segunda del Circuito Notarial de Bogotá D.C., y aclarada por la Escritura Pública número 5773 del 23 de diciembre de 2005. Con la transformación de la Empresa Colombiana de Petróleos en la nueva Ecopetrol S.A., la Compañía se liberó de las funciones de Estado como administrador del recurso petrolero y para realizar esta función fue creada La ANH, Agencia Nacional de Hidrocarburos.

En el Decreto 1760 de 2003 se consolidó la reestructuración del sector hidrocarburífero colombiano con la creación de la Agencia Nacional de Hidrocarburos como respuesta a la situación crítica que atravesaba Colombia debido a la disminución de las reservas de petróleo, lo cual eventualmente llevaría al país a convertirse en importador de crudo. Esta reestructuración contemplaba la decisión de hacer más competitiva a Ecopetrol al separar su doble rol de entidad reguladora y empresa petrolera. Por esta razón se dispuso que únicamente se dedicara a explorar, producir, transportar, refinar y comercializar hidrocarburos, es decir, trabajar exclusivamente en el negocio petrolero en todas las fases de la cadena, compitiendo en igualdad de condiciones con otras compañías del sector. De esta forma, la Agencia Nacional de Hidrocarburos adquirió de Ecopetrol su labor de administrador y regulador del recurso hidrocarburífero de la nación, y comenzó la transformación de Colombia en un país nuevamente prospectivo y atractivo para los inversionistas nacionales y extranjeros. Sin embargo, Ecopetrol mantiene todas las áreas que tenía bajo operación directa y los Contratos de Asociación firmados hasta diciembre 31 de 2003. Otro cambio fundamental fue la adopción del nuevo contrato de regalías, impuestos y derechos, que reemplazó el contrato de asociación. Este modelo contempla tres etapas diferentes y separadas: exploración, evaluación y explotación, cuya duración está alineada con los estándares internacionales y genera una participación para el Estado entre el 50 y 60%. Por otro lado, se introdujo el contrato de evaluación técnica (TEA) mediante el cual se puede asignar un área de gran tamaño para realizar trabajos de superficie con el fin de obtener mejor información sobre la presencia de hidrocarburos en una zona específica, y el cual puede tener una duración de hasta 18 meses. El contratista de un TEA cuenta con la primera opción para firmar un contrato de exploración y producción en esa área. A partir de 2003, Ecopetrol S.A. inició una era en la que, con mayor autonomía, ha acelerado sus actividades de exploración, su capacidad de obtener resultados con visión empresarial y comercial y el interés por mejorar su competitividad en el mercado petrolero mundial. Actualmente, Ecopetrol S.A. es la empresa más grande del país con una utilidad neta de \$5,25 billones registrada en 2009 y la principal compañía petrolera en Colombia. Por su tamaño, pertenece al grupo de las 40 petroleras más grandes del mundo y es una de las cuatro principales de Latinoamérica.

1.2 OBJETO SOCIAL DE ECOPETROL S.A.

De acuerdo con los Estatutos Sociales, el objeto social de Ecopetrol S.A. "Es el desarrollo, en Colombia o en el exterior, de actividades comerciales o industriales correspondientes o relacionadas con la exploración, explotación, refinación, transporte, almacenamiento, distribución y comercialización de hidrocarburos, sus derivados y productos. Adicionalmente, forman parte del objeto social de Ecopetrol S.A.:

1. La administración y manejo de todos los bienes muebles e inmuebles que revirtieron al Estado a la terminación de la antigua Concesión De Mares. Sobre tales bienes tendrá, además, las facultades dispositivas previstas en la ley.

2. La exploración y explotación de hidrocarburos en áreas o campos petroleros que, antes del 1º de enero de 2004:

- a. se encontraban vinculadas a contratos ya suscritos o,
- b. estaban siendo operadas directamente por Ecopetrol S.A.

3. La exploración y explotación de las áreas o campos petroleros que le sean asignadas por la Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH-.

4. Exploración y explotación de hidrocarburos en el exterior, directamente o a través de contratos celebrados con terceros.

5. Refinación, procesamiento y cualquier otro proceso industrial o petroquímico de los hidrocarburos, sus derivados, productos o afines, en instalaciones propias o de terceros, en el territorio nacional y en el exterior.

6. Compra, venta, importación, exportación, procesamiento, almacenamiento, mezcla, distribución, comercialización, industrialización, y/o venta de hidrocarburos, sus derivados, productos y afines, en Colombia y en el exterior.

7. Transporte y almacenamiento de hidrocarburos, sus derivados, productos y afines, a través de sistemas de transporte o almacenamiento propios o de terceros, en el territorio nacional y en el exterior, con excepción del transporte comercial de gas natural en el territorio nacional.

8. Realizar la investigación, desarrollo y comercialización de fuentes convencionales y alternas de energía.

9. Realizar la producción, mezcla, almacenamiento, transporte y comercialización de componentes oxigenantes y biocombustibles.

10. Realizar la operación portuaria.

11. Realizar cualquier actividad complementaria, conexas o útil para el desarrollo de las anteriores.

12. Garantizar obligaciones ajenas cuando ello sea estrictamente necesario dentro del giro de sus negocios y en el marco de su objeto social, previa autorización de su Junta Directiva.

2 HISTORIA RECIENTE

Para hacer un análisis sistemático de la historia reciente de Ecopetrol debemos partir de unas bases o mejor dicho de los inicios de Ecopetrol.

Todo se origina con la concesión de mares, en donde se devuelve al estado colombiano la potestad de explotar los territorios correspondientes a la concesión de mares, otorgándole así una mayor ganancia tanto al estado como a la petrolera patrocinadora. En el momento de la devolución al Estado Colombiano de la Concesión De Mares, el 25 de agosto de 1951 se dio origen a la Empresa petrolera.

La naciente empresa asumió los activos revertidos de la Tropical Oil Company que en 1921 inició la actividad petrolera en Colombia con la puesta en producción del Campo

La Cira-Infantas en el Valle Medio del Río Magdalena, generando así bases un poco más sólidas en el mercado petrolero.

Ecopetrol se desarrolló como una empresa industrial y a su vez comercial del estado, encargándose de la distribución de hidrocarburos de la nación en la medida en que fue tomando más concesiones.

En 1961 asumió el manejo directo de la refinería de Barrancabermeja. Trece años después compró la Refinería de Cartagena, construida por Intercol en 1956.

En 1970 adoptó su primer estatuto orgánico que ratificó su naturaleza de empresa industrial y comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Minas y Energía, cuya vigilancia fiscal es ejercida por la Contraloría General de la República.

La empresa funciona como sociedad de naturaleza mercantil, dedicada al ejercicio de las actividades propias de la industria y el comercio del petróleo y sus afines, conforme a las reglas del derecho privado y a las normas contenidas en sus estatutos. En septiembre de 1983 se produjo la mejor noticia para la historia de Ecopetrol y una de las mejores para Colombia, el descubrimiento del Campo Caño Limón, en asocio con OXY, un yacimiento con reservas estimadas en 1.100 millones de millones de barriles, gracias a este campo, la Empresa inició una nueva era y en el año de 1986 Colombia volvió a ser en un país exportador de petróleo. En los años noventa Colombia prolongó su autosuficiencia petrolera, con el descubrimiento de los gigantes Cusiana y Cupiagua, en el Piedemonte llanero.

En 2003 el gobierno reestructuró la Empresa Colombiana de Petróleos, con el objetivo de internacionalizarla y hacerla más competitiva en el campo de la industria mundial de petróleo.

Con la expedición del Decreto 1760 del 2003 modificó la estructura orgánica de la Empresa Colombiana de Petróleos y la convirtió en Ecopetrol S.A, una sociedad pública por acciones, ciento por ciento estatal, vinculada al Ministerio de Minas y Energía. A partir de 2003, Ecopetrol S.A. inició una era en la que con mayor autonomía, ha acelerado sus actividades de exploración, su capacidad de obtener resultados con visión empresarial y comercial y el interés por mejorar su competitividad en el mercado petrolero mundial.

Actualmente, Ecopetrol S.A. es la empresa más grande del país con una utilidad neta de \$5,25 billones registrada en 2009 y la principal compañía petrolera en Colombia. Por su tamaño, pertenece al grupo de las 40 petroleras más grandes del mundo y es una de las cuatro principales de Latinoamérica.

Estructura administrativa de Ecopetrol:

En lo que corresponde a la estructura, nos basamos principalmente en la página de Ecopetrol en donde encontramos gran calidad de información para así poder desarrollar y a su vez complementar el concerniente trabajo.

La página de Ecopetrol nos da a conocer un decreto según el cual se modifica la estructura administrativa, otorgando así nuevas funciones o por el contrario quitando obligaciones. El decreto 409 del 2006 establece cual es la estructura y a su vez a cada gerencia, vicepresidencia o junta directiva les da a conocer funciones respectivas y dependencias fijas.

Para seguir vamos a determinar la estructura y también determinaremos las funciones que debe cumplir cada parte funcional de Ecopetrol.

Según el Artículo 2° del decreto 409 del 2006 la estructura de Ecopetrol es la siguiente:

ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS JUNTA DIRECTIVA

1. PRESIDENCIA

- 1.1. OFICINA DE CONTROL INTERNO
- 1.2. OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

2. DIRECCION DE SOPORTE A PRESIDENCIA Y JUNTA DIRECTIVA

3. DIRECCION JURIDICA

4. DIRECCION DE RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO

5. DIRECCION GENERAL DE PLANEACION

6. VICEPRESIDENCIA FINANCIERA

- 6.1. GERENCIA FINANCIERA

7. DIRECCION GENERAL DE OPERACIONES

7.1. DIRECCION INSTITUTO COLOMBIANO DEL PETROLEO

7.2. DIRECCION DE GESTION DE PROYECTOS

7.3. DIRECCION DE INFORMATICA

7.4. DIRECCION DE RESPONSABILIDAD INTEGRAL

7.5. GERENCIA ADMINISTRATIVA

7.6. VICEPRESIDENCIA DE EXPLORACION

- 7.6.1. Gerencia de Prospección
- 7.6.2. Gerencia de Desarrollo de Negocios

7.7. VICEPRESIDENCIA DE PRODUCCION

- 7.7.1. Gerencia Técnica de Producción
- 7.7.2. Gerencia Regional Central
- 7.7.3. Gerencia Regional Norte
- 7.7.4. Gerencia Regional Sur
- 7.7.5. Gerencia Regional Magdalena Medio

7.8. VICEPRESIDENCIA DE REFINACION Y PETROQUIMICA

- 7.8.1. Gerencia de Desarrollo de Refinación
- 7.8.2. Gerencia General Complejo Barrancabermeja
- 7.8.3. Gerencia de Producción
- 7.8.4. Gerencia Técnica
- 7.8.5. Gerencia Refinería Cartagena

7.9. VICEPRESIDENCIA DE TRANSPORTE

- 7.9.1. Gerencia Técnica

- 7.9.2. Gerencia de Oleoductos
- 7.9.3. Gerencia de Poliductos
- 7.9.4. Gerencia de Control de Pérdidas de Hidrocarburos

7.10. VICEPRESIDENCIA DE SUMINISTRO Y MERCADEO

- 7.10.1. Gerencia de Planeación y Suministro
- 7.10.2. Gerencia de Gas
- 7.10.3. Gerencia de Comercialización Nacional
- 7.10.4. Gerencia de Comercialización Internacional

En lo que se refiere el Capítulo II del decreto 409 del 2006 encontramos lo referente a las dependencias y funciones de cada ente que conforma o hace parte de Ecopetrol, esto se encuentra en el Artículo 3°:

Asamblea General de Accionistas. El órgano máximo de dirección de ECOPETROL S.A. será la Asamblea General de Accionistas, constituida por los accionistas reunidos con la periodicidad, el quórum y en las condiciones que prevean sus estatutos. Las funciones de la Asamblea General de Accionistas serán, además de las señaladas en el Código de Comercio, las que fijen sus estatutos.

Junta Directiva. Son funciones de la Junta Directiva y esta está integrada por: La Junta Directiva de Ecopetrol estará integrada por siete (7) miembros, así: Tres (3) miembros con sus respectivos suplentes, que serán nombrados por el Presidente de la República. Cuatro (4) miembros que serán elegidos por la Asamblea General de Accionistas con sus respectivos suplentes. Las funciones de la Junta Directiva serán las que señalen los estatutos en los cuales se establecerá la periodicidad de sus reuniones, el quórum y demás condiciones.

Presidencia. La representación legal de ECOPETROL S.A. estará a cargo de un Presidente, que será designado por la Junta Directiva. La forma de designación, período y suplencias del representante legal serán los que señalen los estatutos.

La administración de la Agencia está a cargo del Presidente, quien tendrá la calidad de empleado público de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República. El Presidente de Ecopetrol deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tener título universitario y de posgrado
2. Contar con experiencia específica en el área de los hidrocarburos no inferior a cinco (5) años.

Son funciones de la Presidencia las siguientes:

1. Implementar el plan estratégico de la sociedad.
2. Dirigir, coordinar, vigilar, controlar y evaluar la ejecución y cumplimiento de los objetivos, funciones, políticas, planes, programas y proyectos inherentes al objeto de la sociedad.
3. Ordenar los gastos, dictar los actos administrativos y celebrar los contratos y convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Sociedad, dentro de los límites legales y estatutarios.
4. Presentar a la Junta Directiva el anteproyecto de presupuesto, las modificaciones al presupuesto y los planes de inversión de la Sociedad, con arreglo a las disposiciones legales que regulan la materia y ejecutar las decisiones de dicho organismo.
5. Proponer a la Junta Directiva y tramitar las modificaciones a la estructura y planta de personal de la Sociedad.

Oficina de Control Interno. Son funciones de esta dependencia:

1. Planear, dirigir y coordinar la verificación y evaluación del sistema de control interno de la Sociedad.
2. Verificar que el sistema de control interno esté formalmente establecido dentro de la Sociedad y que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos, en particular, de aquellos que tengan responsabilidad de mando.
3. Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la Sociedad sean ejecutados por los respectivos responsables, en especial, que las áreas o empleados encargados de la aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función.
4. Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la Sociedad estén adecuadamente definidos, sean apropiados y mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la entidad.
5. Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la Sociedad y recomendar los ajustes necesarios.

Oficina de Control Interno Disciplinario. Son funciones de esta dependencia:

1. Planear, coordinar y desarrollar las políticas tendientes a adelantar las investigaciones disciplinarias a que haya lugar en la Sociedad.
2. Ejercer la función disciplinaria observando la plenitud de las formas del procedimiento regulado en la Constitución y el Código Disciplinario Único.
3. Expedir las providencias que la ley establece para dar curso y agotamiento a la actuación disciplinaria.
4. Conocer, investigar y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores públicos de la Sociedad.
5. Conocer y resolver los recursos de reposición que se interpongan contra las decisiones disciplinarias de primera instancia.

Dirección de Soporte a Presidencia y Junta Directiva. Son funciones de esta dependencia:

1. Prestar soporte administrativo a la Junta Directiva y asistencia a la Presidencia de la Sociedad.
2. Ejercer las funciones de Secretaría de la Junta Directiva y de la Asamblea General de Accionistas.
3. Revisar los proyectos de actos administrativos de competencia de la Junta Directiva y la Presidencia.
4. Autenticar con su firma los documentos oficiales de la Sociedad.
5. Atender los requerimientos que las distintas autoridades le formulen a la Junta Directiva y al Presidente y servir de enlace entre estos y el Gobierno Nacional, el Congreso de la República y los particulares.

Dirección Jurídica. Son funciones de esta dependencia:

1. Formular y orientar políticas y directrices para los asuntos jurídicos que garanticen la unidad de criterio jurídico de la Sociedad.
2. Formular y desarrollar programas de soporte y servicios jurídicos en la Sociedad.
3. Planear y promover la capacitación sobre temas jurídicos en todos los niveles de la Sociedad.
4. Asesorar a la Sociedad para garantizar la legalidad de su gestión operativa y administrativa.
5. Asesorar y representar a la Sociedad para la prevención y adecuado manejo de procesos y trámites judiciales y extrajudiciales en el ámbito nacional e internacional.

Dirección de Relaciones Laborales y Desarrollo. Son funciones de esta dependencia:

1. Formular y desarrollar la política, el marco laboral y las estrategias de relaciones laborales.
2. Formular y desarrollar la política interna de prestación del servicio de salud.
3. Asesorar y brindar soporte a los negocios en la aplicación de la política laboral.
4. Realizar seguimiento y control de la aplicación de políticas y regímenes laborales del personal, teniendo en cuenta el marco laboral establecido.
5. Diseñar y efectuar seguimiento a planes de prevención y adecuado manejo del conflicto laboral.

Dirección General de Planeación. Son funciones de esta dependencia:

1. Liderar el ciclo integrado de planeación y gestión, evaluando el entorno, proponiendo el direccionamiento estratégico e identificando las oportunidades de crecimiento de la Sociedad.
2. Velar por la alineación e integridad entre los diferentes planes de negocios de la Sociedad y la estrategia empresarial asesorando a las áreas de negocio y de soporte en la construcción de sus planes específicos.
3. Definir e implantar los criterios de selección y priorización para la administración del portafolio de inversiones y recomendar las decisiones de inversión y desinversión de la Sociedad, así como realizar las proyecciones financieras de la Sociedad.
4. Asegurar y mantener el Sistema Integral de Gestión de la Sociedad, que alinee la cultura empresarial, los procesos empresariales y los recursos y garantice el logro y sostenibilidad de los resultados que realizan la estrategia empresarial.
5. Establecer alertas ante desviaciones en el desempeño y proponer acciones para atender las mismas oportunamente, asumiendo una posición crítica en la evaluación y el análisis de los resultados empresariales.

Vicepresidencia Financiera. Son funciones de esta dependencia:

1. Proponer las políticas financieras de la entidad y controlar su aplicación.
2. Definir los objetivos y metas de gestión financiera para la entidad y cada uno de sus negocios.
3. Establecer los criterios para definir la estructura de capital de la Sociedad.
4. Definir los instrumentos y mecanismos óptimos para financiar el crecimiento y la expansión de la Sociedad.
5. Proponer y ejecutar las políticas para el manejo de los portafolios financieros de acuerdo con las normas vigentes.

Gerencia Financiera. Son funciones de esta dependencia:

1. Asesorar en materia económica y financiera a las áreas de la Sociedad que lo requieran.
2. Diagnosticar la posición financiera de la Sociedad y sus áreas de negocio y proponer las medidas encaminadas a mejorar dicha situación.
3. Medir, analizar y sugerir pautas para mejorar el desempeño financiero de la Sociedad y de cada una de sus áreas estratégicas.
4. Asesorar las diferentes dependencias de la Sociedad en la definición de estrategias financieras que ayuden a maximizar el valor de sus respectivos negocios.
5. Fijar las políticas, realizar control y reportar resultados referidos a la gestión de riesgos corporativos y apoyar al comité de gestión de riesgos con el enfoque metodológico en la evaluación anual de los riesgos de la Sociedad y la formulación de estrategias para su mitigación.

Dirección General de Operaciones. Son funciones de esta dependencia las siguientes:

1. Dirigir, coordinar, vigilar, controlar y evaluar el cumplimiento de los objetivos, funciones, políticas, planes, programas y proyectos de los negocios y actividades operacionales de la Sociedad, de acuerdo con las estrategias y políticas que al respecto se dicten.
2. Dirigir y orientar la consecución de los resultados del negocio de Exploración, Producción, Refinación, Transporte y Comercialización de los productos y servicios de la Sociedad.
3. Dirigir y orientar la consecución de resultados de las funciones de soporte a los negocios.
4. Presentar periódicamente informes sobre la marcha general de la operación petrolera.
5. Visualizar, proponer y articular oportunidades de negocio con visión integradora de las diferentes etapas de la industria petrolera.

Dirección Instituto Colombiano del Petróleo. Son funciones de esta dependencia:

1. Formular las políticas y estrategias de tecnología y gestión de conocimiento definiendo los lineamientos frente al uso y gestión de la tecnología en el corto, mediano y largo plazo.
2. Liderar el desarrollo de la prospectiva y el diagnóstico tecnológico con el fin de consolidar e integrar un plan tecnológico ajustado al plan de negocio de Ecopetrol S.A.,
3. Identificar nuevas oportunidades tecnológicas que contribuyan al logro de los objetivos de la Sociedad.
4. Asesorar a las unidades de negocio en el desarrollo de la gestión tecnológica especializada.
5. Promover programas de entrenamiento y transferencia de tecnología para el personal de la Sociedad.

Dirección de Gestión de Proyectos. Son funciones de esta dependencia:

1. Integrar y realizar seguimiento y control corporativo a los proyectos tecnológicos y de capital o inversiones que se adelantan en la organización con el fin de asegurar los beneficios esperados en estos.
2. Brindar asesoría a las unidades de negocio en metodologías de apoyo en la conceptualización y gestión de los proyectos.
3. Facilitar a la Sociedad la adopción de las mejores prácticas para la formulación, ejecución y control de los proyectos.
4. Definir, homogenizar e implantar criterios, metodologías, herramientas de soporte y mecanismos de priorización, gerencia, monitoreo, reporte de avance, aseguramiento de calidad y medición del desempeño de los proyectos.
5. Consolidar y cuantificar los resultados de mejoramiento del negocio como consecuencia de los proyectos emprendidos.

Dirección de Informática. Son funciones de esta dependencia:

1. Formular y orientar políticas y directrices para los procesos de tecnología de información que apoyen el desarrollo de la Sociedad.
2. Investigar el mercado de tecnología informática para identificar las tendencias, oportunidades y mejores prácticas, que pueden ser aplicables o traer beneficios a Ecopetrol S.A.
3. Apoyar la planeación y estrategia del negocio en la identificación de oportunidades de generación de valor con tecnología informática aplicada.

4. Elaborar y mantener actualizado el plan estratégico de tecnología informática y telecomunicaciones de la Sociedad, garantizando su consistencia y coherencia con el plan de negocio de Ecopetrol S.A.
5. Formular y desarrollar programas de gestión de tecnología de información.

Dirección de Responsabilidad Integral. Son funciones de esta dependencia:

1. Establecer y asegurar un sistema de monitoreo, análisis y evaluación integral de riesgos y de entorno en materia de seguridad industrial, ambiente y salud ocupacional, gestión social, seguridad física, bienes e infraestructura.
2. Establecer e institucionalizar el marco y el plan estratégico de responsabilidad integral de la Sociedad, alineado con el marco estratégico de Ecopetrol S.A.
3. Formular, desarrollar, evaluar y ajustar estrategias y planes para la prevención, reducción o remediación del riesgo en materia de seguridad industrial, ambiente, salud ocupacional, gestión social y seguridad física del personal, bienes e infraestructura.
4. Prestar asesoría y asistencia técnica a las demás dependencias de la Sociedad en la ejecución de los planes de prevención y control de los riesgos en materia de seguridad industrial, ambiente, salud ocupacional, gestión social y seguridad física del personal, bienes e infraestructura.
5. Implementar programas y actividades para responder a contingencias, desastres naturales y situaciones de crisis que afecten la operación.

Gerencia Administrativa. Son funciones de esta dependencia:

1. Diseñar e implantar las estrategias, políticas, normas y procedimientos de adquisición de bienes y servicios requeridos por la Sociedad.
2. Diseñar e implantar los procesos de investigación de mercados y gestión de proveedores para soportar las estrategias de suministro de bienes y servicios de la Sociedad.
3. Formular, desarrollar e implementar modelos de adquisición y suministro de bienes y servicios segmentados de acuerdo a las características de cada grupo de bienes o servicios.
4. Desarrollar un modelo de prestación de servicios generales que soporte la gestión de los negocios y velar por su adecuada implantación en la Sociedad.
5. Estructurar y aplicar un esquema de control y seguimiento de las compras y contrataciones de la Sociedad que minimice los riesgos de los procesos de adquisición de bienes y servicios.

Vicepresidencia de Exploración. Son funciones de esta dependencia:

1. Hallar nuevas reservas de hidrocarburos comercialmente explotables, directamente o en asociación con terceros e incrementar las reservas descubiertas.
2. Estructurar y formular las políticas y estrategias de exploración.
3. Desarrollar la actividad exploratoria de Ecopetrol S.A., y contribuir, orientar y hacer seguimiento de la actividad exploratoria realizada directamente o en asocio con terceros.
4. Generar y estructurar opciones exploratorias para atraer el capital de riesgo.
5. Administrar los contratos de exploración y explotación de hidrocarburos en etapa exploratoria.

Gerencia de Prospección. Son funciones de esta dependencia:

1. Incorporar nuevas reservas de hidrocarburos en forma directa o en asocio con terceros, mediante la generación de nuevas oportunidades exploratorias.

2. Liderar los proyectos de prospección directos y asociados estableciendo una constante comunicación en procura de aumentar el “know-how” de la compañía.
3. Hacer el seguimiento de los compromisos técnicos de los contratos en asociación.
4. Liderar, asegurar y gestionar las campañas de perforación exploratoria aprobadas por la Vicepresidencia.
5. Planear, controlar y evaluar los resultados de la gerencia y los socios, con el objeto de cumplir con las metas exploratorias.

Gerencia de Desarrollo de Negocios. Son funciones de esta dependencia:

1. Desarrollar la conceptualización, estructuración y evaluación de nuevos negocios de exploración y asesorar a la Vicepresidencia de Exploración en estos temas.
2. Gestionar ante las instancias internas correspondientes la aprobación y celebración de nuevos contratos de exploración.
3. Interactuar con las compañías asociadas para la entrega oportuna de la información geológica, comercial, legal, contractual y financiera.
4. Desarrollar, mantener y profundizar alianzas que puedan atraer inversionistas.
5. Realizar seguimiento a los indicadores operacionales y generar acciones para el cumplimiento de metas.

Vicepresidencia de Producción. Son funciones de esta dependencia:

1. Generar riqueza para la Sociedad mediante la explotación de las reservas y la realización de la producción de crudo y gas.
2. Producir los hidrocarburos de Ecopetrol S.A., con costos de operación rentable.
3. Responder por el recobro de las reservas y la maximización de la tasa de producción de los yacimientos.
4. Asegurar la confiabilidad y disponibilidad de la infraestructura operacional.
5. Responder por la valoración económica de las reservas de crudo y gas de Ecopetrol S.A.

Gerencia Técnica de Producción. Son funciones de esta dependencia:

1. Brindar soporte técnico permanente y efectivo a las Gerencias de la Vicepresidencia de Producción y a la Vicepresidencia de Exploración en temas propios e inherentes a la gestión de producción, gestión de ingeniería de operaciones en pozos, gestión de yacimientos y gestión de proyectos.
2. Estructurar, ejecutar, contratar y poner en funcionamiento los proyectos de inversión aprobados para la Vicepresidencia de Producción.
3. Recomendar la incorporación y/o adaptación de mejores prácticas y tecnologías probadas en los temas de yacimientos, producción, perforación, proyectos y mantenimiento.
4. Participar en la determinación del plan tecnológico que apoye el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Vicepresidencia.
5. Liderar el comité de reservas de crudo y gas y proponer las políticas de funcionamiento de este comité.

Gerencias Regionales: *Central, Norte, Sur, Magdalena Medio.* Son funciones de estas dependencias:

1. Desarrollar y operar los campos de crudo y gas de Ecopetrol S.A.
2. Responder por la definición de la estrategia de explotación de los campos bajo los lineamientos de la Vicepresidencia de Producción.

3. Responder por la extracción técnica y económica de la producción de hidrocarburos y de entregar a la cadena de suministros el crudo y el gas en las condiciones de cantidad, calidad y oportunidad requeridas.
4. Coordinar con la Vicepresidencia de Exploración el soporte requerido en pruebas de formación, pruebas extensas, comercialidad de nuevos campos y extensión de comercialidad de campos existentes.
5. Responder por el balance de las reservas de la Gerencia con el soporte de la Gerencia
Técnica de Producción.

Vicepresidencia de Refinación y Petroquímica. Son funciones de esta dependencia:

1. Entregar los combustibles, materias primas y productos petroquímicos solicitados por la Vicepresidencia de Suministro y Mercadeo.
2. Programar y ejecutar las acciones necesarias para adecuar el negocio a los requerimientos y oportunidades del mercado y a la legislación ambiental.
3. Identificar e implementar las propuestas de mejoramiento y las mejores prácticas en el negocio de refinación y petroquímica.
4. Programar las cargas y producciones de las refinerías y las entregas de productos de acuerdo con la disponibilidad de materias primas, demandas de productos y posiciones de mercado, propendiendo por maximizar la rentabilidad de las operaciones de la Sociedad.
5. Asegurar la confiabilidad y disponibilidad de la infraestructura operacional de las refinerías de la Sociedad.

Gerencia de Desarrollo de Refinación. Son funciones de esta dependencia:

1. Participar en el diagnóstico y prospectiva tecnológica del negocio de refinación en conjunto con el Instituto Colombiano del Petróleo.
2. Proponer y estructurar proyectos de inversión que aseguren la actualización de la infraestructura de refinación y aumenten el valor y la sostenibilidad del negocio de refinación, generando mayores rendimientos para la Sociedad.
3. Visualizar y monitorear nuevas tecnologías del negocio para detectar y evaluar las posibilidades de implementación de las mismas.
4. Estructurar los planes maestros de inversiones y de desarrollo de refinación en concordancia con el plan estratégico de la Sociedad.
5. Administrar integralmente los proyectos asignados a la Gerencia desde los estudios de viabilidad e ingeniería conceptual hasta la entrega de la solución de mejoramiento a la operación, según los lineamientos de la Dirección de Proyectos.

Gerencia General Complejo Barrancabermeja. Son funciones de esta dependencia:

1. Producir combustibles y derivados petroquímicos con criterios de rentabilidad y cumpliendo con los requerimientos ambientales y del mercado.
2. Revisar, ajustar y ejecutar la programación de cargas y producciones a sus unidades de proceso de acuerdo con los planes acordados con la Vicepresidencia de Suministro y Mercadeo.
3. Manejar en forma eficiente y segura los inventarios de materia prima y productos para garantizar la operación de las plantas.
4. Formular, orientar y desarrollar programas operativos para producir combustibles y derivados petroquímicos de acuerdo con los requerimientos de los mercados.
5. Generar y ejecutar programas para disminuir pérdidas.

Gerencia de Producción. Son funciones de esta dependencia:

1. Responder por la programación de la producción y el mantenimiento de las plantas y unidades de producción.
2. Desarrollar, ejecutar y evaluar los programas de producción y de despacho.
3. Asegurar la ejecución de programas de análisis de riesgos y las acciones para minimizarlos.
4. Asegurar el recibo de materias primas y entrega de productos terminados.
5. Garantizar la calidad de los productos intermedios y terminados.

Gerencia Técnica. Son funciones de esta dependencia:

1. Suministrar soporte técnico a las plantas y áreas de proceso de la refinería.
2. Definir directrices y lineamientos en manejo de estándares y normas en ingeniería.
3. Definir las ventanas operativas y evaluar y asegurar su aplicación en la refinería.
4. Monitorear y evaluar tecnologías de punta y mejores prácticas de empresas líderes en el sector.
5. Realizar análisis de alternativas e iniciativas de desarrollo tecnológico y promover la implantación de tecnologías que permitan optimizar el funcionamiento de la refinería.

Gerencia Refinería de Cartagena. Son funciones de esta dependencia:

1. Producir combustibles y materias primas petroquímicas con criterios de rentabilidad y cumpliendo con los requerimientos ambientales y del mercado.
2. Revisar, ajustar y ejecutar la programación de cargas y producciones a sus unidades de proceso de acuerdo con los planes acordados con la Vicepresidencia de Suministro y Mercadeo.
3. Manejar en forma eficiente y segura los inventarios de materia prima y productos para garantizar la operación de las plantas.
4. Formular, orientar y desarrollar programas operativos para producir combustibles y derivados petroquímicos de acuerdo con los requerimientos de los mercados.
5. Generar y ejecutar programas para disminuir pérdidas.

Vicepresidencia de Transporte. Son funciones de esta dependencia:

1. Prestar el servicio de transporte de hidrocarburos a productores de crudo, refinadores y terceros.
2. Estructurar y adoptar las formas más rentables de utilización de la infraestructura de transporte de crudos y productos de acuerdo con los requerimientos de los clientes.
3. Analizar y estructurar acciones y proyectos para adecuar el negocio de transporte a los requerimientos y oportunidades del mercado.
4. Atender los requerimientos de refinerías, distribuidores y puntos de exportación.
5. Formular, orientar y desarrollar estrategias y planes para prestar un servicio eficiente y rentable de transporte de hidrocarburos.

Gerencia Técnica. Son funciones de esta dependencia:

1. Brindar el apoyo técnico integral a la operación y a los equipos y plantas que componen la infraestructura de transporte.
2. Establecer los parámetros, lineamientos y estándares de confiabilidad y disponibilidad de la infraestructura de transporte de la Vicepresidencia.
3. Asegurar la ejecución de proyectos de inversión necesarios para adecuar la infraestructura de transporte a los nuevos requerimientos dentro de parámetros de oportunidad, calidad y costo.
4. Apoyar la implantación de políticas de aseguramiento de la calidad para contribuir a la optimización de la infraestructura.

5. Realizar el seguimiento, evaluación y control de los proyectos, programas y actividades a cargo de la dependencia.

Gerencia de Oleoductos. Son funciones de esta dependencia:

1. Administrar la operación de los sistemas de transporte de Oleoductos a su cargo, de acuerdo con la programación establecida.
2. Responder por la gestión del mantenimiento de equipos, tubos y tanques.
3. Responder por la conservación de la calidad de los hidrocarburos a su cargo y asegurar un buen servicio a terceros.
4. Realizar la búsqueda de nuevos negocios para maximizar la utilización de los sistemas operacionales y generar valor al negocio.
5. Facilitar la implantación de la operación remota de los sistemas para garantizar una mayor efectividad, rentabilidad y seguridad de la operación.

Gerencia de Poliductos. Son funciones de esta dependencia:

1. Administrar la operación de los sistemas de transporte de poliductos a su cargo, de acuerdo con la programación establecida.
2. Responder por la gestión del mantenimiento de equipos, tubos y tanques.
3. Conservar la calidad de los hidrocarburos a su cargo y asegurar un buen servicio a terceros.
4. Cumplir con los contratos de servicios a terceros que correspondan a sus sistemas.
5. Realizar la búsqueda de nuevos negocios para maximizar la utilización de los sistemas operacionales y generar valor al negocio.

Gerencia de Control Perdidas de Hidrocarburos. Son funciones de esta dependencia:

1. Definir las estrategias de control de pérdidas de hidrocarburos por hurtos de la Sociedad.
2. Liderar el diseño de programas preventivos y correctivos para el control de las pérdidas de hidrocarburos por acciones ilícitas de terceros sobre las líneas de transporte.
3. Participar en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas a cargo de las autoridades competentes y otras entidades, para que sean efectivamente implementadas.
4. Coordinar y ejecutar las acciones orientadas al control de pérdidas de hidrocarburos, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la Sociedad.
5. Participar en generación de convenios que deba suscribir la Sociedad con las autoridades competentes, distribuidores, productores y transportadores de petróleo, relacionados con el control de pérdidas de hidrocarburos, para garantizar los objetivos acordados y la medición de resultados de acuerdo con lo establecido.

Vicepresidencia de Suministro y Mercadeo. Son funciones de esta dependencia:

1. Establecer las directrices, políticas y estrategias de suministro, mercadeo y comercialización acorde con la orientación de la Dirección General de Operaciones.
2. Coordinar la planeación de la producción, refinación, transporte y comercialización con el objetivo de maximizar el valor generado en toda la cadena de suministros.
3. Liderar la gestión de comercialización nacional e internacional de los productos y servicios ofrecidos por la Sociedad y optimizar las condiciones comerciales.
4. Responder por el manejo operativo de situaciones de emergencia para dar cumplimiento al abastecimiento programado.
5. Diseñar e implementar estrategias sobre cubrimiento de riesgo de precio, acordes con las políticas corporativas vigentes.

Gerencia de Planeación y Suministro. Son funciones de esta dependencia:

1. Coordinar la elaboración y estructuración del plan de operaciones de la producción, refinación y transporte.
2. Asegurar la elaboración periódica de los balances de hidrocarburos, análisis de desviaciones y formulación de recomendaciones.
3. Responder por la gestión de los inventarios de hidrocarburos.
4. Responder por la base de información volumétrica de la Sociedad.
5. Proponer y recomendar opciones de venta y comercialización de los productos y servicios de la Sociedad.

Gerencia de Gas. Son funciones de esta dependencia:

1. Ejecutar el plan de comercialización de gas de la Sociedad.
2. Proponer nuevas opciones de venta y comercialización de gas para incorporarlos en el plan de negocio de la Sociedad.
3. Coordinar las operaciones comerciales de compra, venta y transporte de gas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2° de la Ley 401 de 1997.
4. Ejecutar las acciones requeridas en materia de cubrimiento de riesgo de precio en las operaciones comerciales de gas, teniendo en cuenta la política corporativa establecida.
5. Realizar la administración de los contratos de comercialización en gas.

Gerencia de Comercialización Nacional. Son funciones de esta dependencia:

1. Coordinar la ejecución del plan de mercadeo para los productos y servicios de comercialización nacional.
2. Proponer nuevas opciones de venta y comercialización de productos y servicios de comercialización nacional para incorporarlos en el plan de negocio de la Sociedad.
3. Coordinar las operaciones comerciales para la compra y venta de crudos, combustibles, productos industriales, transporte y almacenamiento.
4. Responder por las operaciones de cubrimiento de riesgo de precio en las operaciones nacionales, acorde con la política corporativa vigente.
5. Dirigir y controlar la administración de los contratos de comercialización.

Gerencia de Comercialización Internacional. Son funciones de esta dependencia:

1. Coordinar la ejecución del plan de mercadeo para los productos y servicios de comercialización internacional.
2. Proponer nuevas opciones de venta y comercialización de productos y servicios de comercialización internacional para incorporarlos en el plan de negocio de la Sociedad.
3. Realizar los procesos de exportación e importación de crudos y productos.
4. Dirigir y controlar la administración de los contratos de comercialización.
5. Responder por las operaciones de cubrimiento de riesgo de precio en las operaciones internacionales, acorde con la política corporativa vigente.

Bibliografía

www.ecopetrol.com.co

Normas Jurídicas:

Decreto 1760/03

Ley 1118/06

Decreto 409/06

Páginas de Internet:

<http://www.ecopetrol.com.co/contenido.aspx?catID=33&conID=37305>

ANEXOS

RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL

Decreto de la transformación de Ecopetrol-1760

ARTICULO 17° Clasificación de los servidores.- Para todos los efectos legales, los empleados vinculados a la planta de personal de la Agencia tendrán el carácter de empleados públicos.

ARTICULO 18° Régimen salarial y prestacional.- El régimen salarial y prestacional de los empleados públicos vinculados a la planta de personal de la Agencia será el general que rige para esta clase de servidores en la rama ejecutiva del poder público en el orden nacional.

ARTICULO 19° Nuevos Contratos sobre áreas objeto de contratos vigentes.- Los nuevos contratos para exploración y explotación sobre áreas objeto de contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2003 por la Empresa Colombiana de Petróleos o por ECOPETROL S.A., serán celebrados por la Agencia Nacional de Hidrocarburos -ANH-.

ARTICULO 20° Subrogación de contratos, entrega de áreas y traslado de bienes, derechos, obligaciones y archivos.- ECOPETROL S.A. y la Agencia Nacional de Hidrocarburos -ANH- deberán:

20.1. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la vigencia del presente Decreto, identificar los contratos, convenios y acuerdos en los que la Agencia Nacional de Hidrocarburos -ANH- deba subrogar a la Empresa Colombiana de Petróleos, suscribir las actas que contengan la relación de los mismos, y formalizar las respectivas subrogaciones.

20.2. Dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia del presente Decreto, identificar las áreas cuya administración estaba a cargo de la Empresa Colombiana de Petróleos que en la fecha de vigencia del presente Decreto no se encuentren en etapa de exploración o explotación de hidrocarburos y que deban ser entregadas a la Agencia Nacional de Hidrocarburos -ANH- para su administración, y suscribir las respectivas actas de entrega.

20.3. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la vigencia del presente Decreto, convenir la administración de la litoteca por parte de ECOPETROL S.A.

Además de lo previsto en el artículo 11 del presente Decreto, los bienes, derechos, obligaciones y archivos de ECOPETROL S.A. que deban pasar a la Agencia Nacional de Hidrocarburos -ANH- como consecuencia de la escisión, se determinarán mediante acta de entrega y recibo, suscrita por los respectivos representantes legales.

ARTICULO 21° Fuente de financiación transitoria.- Mediante convenio interadministrativo ECOPETROL S.A. y la Agencia Nacional de Hidrocarburos ANH - identificarán los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y acordarán la forma, condiciones y plazos dentro de los cuales ECOPETROL S.A. le hará entrega de los mismos, mientras las actividades encomendadas a la Agencia Nacional de Hidrocarburos -ANH- generan a ésta dichos recursos. Lo anterior, con sujeción a lo establecido en las normas vigentes.

ARTÍCULO 22° Transitorio.- Continuidad de la función de administración.- La Agencia Nacional de Hidrocarburos -ANH- y ECOPETROL S.A. suscribirán los acuerdos necesarios para asegurar la continuidad de las funciones de administración de los hidrocarburos durante el período comprendido entre la entrada en vigencia de este Decreto y el 1° de enero de 2004, y convendrán los mecanismos para la realización de las labores a que se refiere el artículo 20 del presente Decreto

De acuerdo a lo indicado en la Constitución Política artículo 123 se puede distinguir tres clases de servidores públicos.

- 1) Miembros de corporaciones públicas.
- 2) Empleados públicos del Estado.

3) Trabajadores oficiales.

De consentimiento con los artículos 2º y 3º del Decreto 1950 de 1973, son funcionarios o empleados públicos las personas que prestan servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos, con algunas excepciones de personas al servicio de las empresas industriales y comerciales del estado estas excepciones hacen mención a aquellos cargos directivos. Donde el congreso dentro de sus funciones debe “fijar el régimen salarial y prestaciones de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública. Siendo las empresas industriales y comerciales del estado parte de la rama ejecutiva. Con respecto a la fijación y modificación del régimen salarial de las directivas de las empresas industriales y comerciales del estado, la presidencia podrá delegar en los ministros esta competencia. Actualmente rige el decreto 1374 de 2010 que fija a partir de enero del mismo año las escalas de remuneración de los empleos que sean desempeñados por los empleados públicos pertenecientes a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y a las sociedad de Economía Mixta directas o indirectas del orden nacional sometidas al régimen de dichas empresas en el cual la remuneración mensual que por concepto de asignación básica y gastos de representación venían percibiendo a 31 de diciembre de 2009 los empleados públicos pertenecientes a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y a las Sociedades de Economía Mixta, directas e indirectas, del orden nacional sometidas al régimen de dichas empresas será incrementada en el dos por ciento. Los empleados públicos de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado que se hayan vinculado a partir del 14 de enero de 1991 solo podrán percibir las mismas prestaciones sociales establecidas para el régimen general de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional, teniendo en cuenta la remuneración asignada para el respectivo empleo y en los términos y condiciones señalados en la ley. Los que estuvieran vinculados antes de esa fecha, tendrán derecho a continuar percibiendo las mismas prestaciones sociales que existían a 31 de diciembre de 1990. Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión solo constituyen factor salarial cuando se han percibido por un término superior a ciento ochenta días en el último año de servicio.

Con relación a la obtención de la Prima Técnica serán tenidos en cuenta alternamente uno de los siguientes criterios, siempre y cuando, en el primer caso, excedan de los requisitos establecidos para el cargo que desempeñe el funcionario o empleado:

- Evaluación del desempeño.
- Título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional o en la investigación técnica o científica en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo durante un término no menor de tres años.
- De acuerdo al valor de la Prima Técnica se reajustará en la misma proporción en que varía la asignación básica mensual del funcionario o empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que ordene el Gobierno.
- “Las vacaciones y la prima de vacaciones, derecho amparado por la constitución nacional y consisten en el reconocimiento en tiempo libre como vacaciones, y en dinero como prima de vacaciones, a que tiene derecho el trabajador que haya laborado un año, equivalentes a 15 días hábiles de trabajo y el equivalente a 15 días de salario por cada año laborado”. La destitución apareja la pérdida de esta según el precepto del artículo 30 del Decreto-ley 1045 de 1978.
- La prima de navidad equivalente al último salario básico o proporcional al tiempo laborado que se paga en razón a una doceava parte por cada mes completo laborado y corresponderá a la asignación básica mensual, la prima técnica, la prima de servicios, bonificaciones y la de vacaciones.

3 LA REESTRUCTURACION DE ECOPETROL

Con base en el artículo 49 de la ley 489 de 1998 que afirma “Las empresas industriales y comerciales del Estado podrán ser creadas por ley o con autorización de la misma”¹ El ejecutivo nacional expidió el Decreto 1760 del 26 de Junio de 2003 que modificó la estructura orgánica de la Empresa Colombiana de Petróleos y la convirtió en Ecopetrol S.A., una sociedad pública por acciones, ciento por ciento estatal, vinculada al Ministerio de Minas y Energía y regida por sus estatutos protocolizados en la Escritura Pública número 4832 del 31 de octubre de 2005, otorgada en la Notaría Segunda del Circuito Notarial de Bogotá D.C.

Posteriormente con la expedición de la ley 1118 de 2006 se autoriza a la empresa a vender acciones en el mercado de valores para que fueran adquiridas por personas naturales o jurídicas con lo que se concretaría su transformación pues el congreso dispuso que “Una vez emitidas y colocadas total o parcialmente las acciones de que trata la presente Ley, la sociedad quedará organizada como una Sociedad de Economía Mixta de carácter comercial, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía; se denominará ECOPETROL S.A.”²

El cambio de regulación normativa que regia a la empresa era apenas obvio pues si el derecho administrativo tiene por objeto regular la actividad administrativa, necesariamente “debe evolucionar con las necesidades económicas y sociales con la finalidad de corregir y eliminar la desigualdad social que obstaculiza el acceso de todos los ciudadanos a un efectivo disfrute de los derechos y libertades”³

La ley igualmente impidió que se enajenara un porcentaje mayor al 20 por ciento, esta capitalización se estableció en una serie de rondas que permitirían la democratización de las acciones y evitara la monopolización, se estableció que “el programa de emisión y colocación de acciones de ECOPETROLS. A. incluirá dos primeras rondas a las cuales podrán acceder los destinatarios de condiciones especiales de que trata el artículo 3 de la Ley 226 de 1995, los patrimonios

1. el artículo 16 de la ley 790 de 2002, otorgo facultades extraordinarias al presidente para escindir entidades u organismos administrativos del orden nacional creados o autorizados por la ley
2. ley 1118 de 2006 por la cual se modifica la naturaleza jurídica de Ecopetrol s.a., y se dictan otras disposiciones. artículo 1
3. Penagos Gustavo. Nuevas tendencias del derecho administrativo a principios del siglo XXI. Vniversitas. Bogotá, Colombia. 2003. Pág. 392.

Autónomos pensionales de ECOPETROL S.A., las entidades territoriales, y cualquier ciudadano colombiano. Agotadas estas rondas, la oferta se extenderá al público en general y a personas naturales o jurídicas.”⁴ se estableció que ninguna persona podría adquirir acciones por más de 5000 salarios mínimos legales mensuales vigentes y si bien el límite porcentual fue definido por la junta de accionistas, la ley 1118 de 2006 también definió como tope máximo de participación de un accionista el 3 por ciento.

Como aspecto particular y resaltable de la ley 1119 de 2006 debe citarse el artículo sexto, pues dispone “una vez constituida como sociedad de economía mixta, se regirán exclusivamente por las reglas del derecho privado, sin atender el porcentaje del aporte estatal dentro del capital social de la empresa.” Aunque aclara Aleksey Herrera Robles “la ley determina que el cumplimiento del objeto de las empresas industriales y comerciales de estado se somete a normas de derecho privado, salvo excepciones que consagra la ley. No obstante en la practica la excepción se convierte en regla general y en consecuencia, es difícil identificar actos privados en el giro de los negocios que le son propios a estas empresas”⁵ haciendo alusión a que estas

empresas se someten a normas administrativas no solo cuando cumplen las funciones administrativas del artículo 1 del código contencioso administrativo, sino también en relación con sus contratos pues estos se rigen por la ley 80 de 1993, en cuanto a sus empleados que tienen carácter de servidores públicos, también en cuanto a los privilegios y prerrogativas legales que les fueron extendidas por mandato del artículo 87 de la ley 489 de 1998.

En materia de control disciplinario, los procesos que se estaban tramitando siguieron bajo conocimiento de la oficina de control interno de Ecopetrol S.A. durante los dos años posteriores a la creación de la empresa de economía mixta, después de esto los procesos aun en trámite o iniciados después del plazo anteriormente expuesto entraron en conocimiento de la procuraduría general de la nación.

Con la transformación de la Empresa Colombiana de Petróleos en la nueva Ecopetrol S.A., la Compañía se liberó de las funciones de Estado como

4. ley 1118 de 2006 por la cual se modifica la naturaleza jurídica de ecopetrol s.a., y se dictan otras disposiciones. Artículo 3.
5. Herrera Robles Aleksey. Régimen jurídico de las empresas industriales y comerciales del estado en colombia. Revista de derecho, universidad del norte. Administrador "integral de las reservas de hidrocarburos de propiedad de la nación y de la administración de los activos no estratégicos representados en acciones y participaciones en sociedades"¹ y para realizar esta función fue creada La ANH (Agencia Nacional de Hidrocarburos)

El decreto 1760 de 2003 establece como funciones de la Agencia Nacional de hidrocarburos, ANH, las siguientes:

1. Administrar las áreas hidrocarburíferas de la Nación y asignarlas para su exploración y explotación.
2. Evaluar el potencial hidrocarburífero del país.
3. Diseñar, promover, negociar, celebrar, hacer seguimiento, y administrar los nuevos contratos de exploración y explotación de hidrocarburos de propiedad de la Nación, en los términos del artículo 76 de la Ley 80 de 1993 y las normas que la sustituyan, modifiquen o adicionen.
4. Diseñar, evaluar y realizar estrategias de promoción de la exploración y explotación de hidrocarburos y divulgarlas de acuerdo con las mejores prácticas internacionales.
5. Apoyar al Ministerio de Minas y Energía en la formulación de la política gubernamental en materia de hidrocarburos y en la elaboración de los planes sectoriales.
6. Administrar la información técnica existente y la que en el futuro se adquiera en el país y asegurar su preservación, integralidad y utilización como materia prima del proceso exploratorio de los hidrocarburos.
7. Convenir en los contratos de exploración y explotación los términos y condiciones con sujeción a los cuales las compañías contratistas, como parte de su responsabilidad social, adelantarán programas en beneficio de las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de los correspondientes contratos.

8. Administrar la participación del Estado, en especie o en dinero, en los
6. Decreto 1760 de 2003 Por el cual se escinde la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol, se modifica su estructura orgánica y se crean la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la sociedad Promotora de Energía de Colombia S. A. artículo 1.

Volúmenes de hidrocarburos que le correspondan en los nuevos contratos de exploración y explotación, en desarrollo de lo cual podrá disponer de dicha participación mediante la celebración de contratos u operaciones de cualquier naturaleza.

9. Administrar y disponer de los bienes muebles e inmuebles que pasen al Estado por finalización de los contratos de exploración y explotación de hidrocarburos, o por reversión de concesiones vigentes.
10. Recaudar las regalías y compensaciones monetarias que correspondan al Estado por la explotación de hidrocarburos, y girar a las entidades con derecho a ellas tales recursos.
11. Efectuar las retenciones de las sumas que por concepto de participaciones y regalías correspondan a las entidades partícipes con destino al Fondo de Ahorro y Estabilización Petrolera, FAEP, hacer los giros y reintegros en los términos establecidos en la Ley 209 de 1995 o en las normas que la sustituyan, modifiquen o adicionen.
12. Adelantar las acciones necesarias para buscar el adecuado abastecimiento de la demanda nacional de hidrocarburos, derivados y productos, sin perjuicio de las atribuciones asignadas al Ministerio de Minas y Energía en esta materia.
13. Fijar los volúmenes de producción de petróleo de concesión que los explotadores deben vender para la refinación interna.
14. Fijar el precio al cual se debe vender el petróleo crudo de concesión destinado a la refinación interna para el procesamiento o utilización en el país, y el gas natural que se utilice efectivamente como materia prima en procesos industriales petroquímicos cuando sea del caso.
15. Ejercer las demás actividades relacionadas con la administración de los hidrocarburos de propiedad de la Nación y las que le sean asignadas por la ley o el reglamento y sean acordes con la naturaleza de la Agencia.

En esta línea de decisiones y dentro del mismo decreto 1760 de 2003 que reestructura a Ecopetrol, el ejecutivo creó la Sociedad Promotora de Energía de Colombia s.a. asignándole las siguientes funciones:

1. Celebrar toda clase de negocios relacionados con la participación e inversión en compañías cuyo objeto social se relacione con actividades del sector energético.
2. Girar, aceptar, otorgar, endosar, negociar, descontar y dar en prenda o garantía toda clase de títulos valores civiles o comerciales y en general, celebrar cualquier clase de operación de crédito.

3. Garantizar por medio de fianzas, prendas, hipotecas o depósitos sus propias obligaciones.
4. Garantizar obligaciones ajenas cuando ello sea estrictamente necesario dentro del giro de sus negocios y dentro del marco de su objeto.
5. Desarrollar operaciones subsidiarias o complementarias con el sector energético.
6. Realizar todos los actos y negocios jurídicos que se requieran para el cumplimiento de los objetivos y funciones a cargo de la sociedad.
7. Constituir con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, de derecho público o privado, en Colombia o en el exterior, sociedades, asociaciones, corporaciones o fundaciones, afines con su objeto, así como adquirir partes o cuotas de interés en las mismas.
8. Las demás que correspondan a su naturaleza y objetivos y que le sean asignadas en la ley y en sus estatutos.

4 Régimen de inhabilidades e incompatibilidades de ECOPETROL

El régimen jurídico contractual de ECOPETROL S.A. dada su naturaleza de sociedad de economía mixta, es el derecho privado con aplicación de los principios de la función administrativa y de la gestión fiscal, y del régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto para la contratación estatal. Atendiendo lo anterior, se expidió el Manual de Contratación, en donde se establecen los tipos de procesos de selección y como se manejan. Adicionalmente, se cuenta con un Procedimiento de Gestión de Contratistas.¹

Dicho manual de contratación de ECOPETROL contiene una serie de fundamentos para efectos de adjudicar los contratos; y en su numeral séptimo contempla el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, que se describe a continuación:

7.1. Capacidad para Contratar:

La contratación de la Sociedad será adelantada única y exclusivamente por las personas autorizadas en el Manual de Delegaciones (MDE), aplicando los límites establecidos en las respectivas autorizaciones. Para efectos del presente Manual se entenderá que la persona con capacidad para contratar corresponde al Funcionario Autorizado.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 13 y 14 de la Ley 1150 de 2007, en los procesos de contratación que adelante ECOPETROL se aplicará el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de interés, previsto en el Decreto Ley 128 de 1976, el artículo 8 de la Ley 80 de 1993, los artículos 79, 89 y 102 de la Ley 489 de 1998 y demás normas que modifiquen o adicionen la materia. Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones que sobre la materia han sido incluidas en el Código de Buen Gobierno, específicamente en el Capítulo VII.²

Para hacer una revisión de la normatividad que cobija a ECOPETROL en materia de las inhabilidades e incompatibilidades de la ley 80 de 1993 por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

“Artículo 80. de las inhabilidades e incompatibilidades para contratar.

1o. Son inhábiles para participar en licitaciones y para celebrar contratos con las entidades estatales:

a) Las personas que se hallen inhabilitadas para contratar por la Constitución y las leyes.

b) Quienes participaron en las licitaciones o celebraron los contratos de que trata el literal anterior estando inhabilitados.

1. <http://www.ecopetrol.com.co/contenido.aspx?catID=392&conID=44362>

2. manual de contratación de ECOPETROL s.a. 7.1 capacidad para contratar

c) Quienes dieron lugar a la declaratoria de caducidad.

d) Quienes en sentencia judicial hayan sido condenados a la pena accesoria de interdicción de derechos y funciones públicas y quienes hayan sido sancionados disciplinariamente con destitución.³

e) Quienes sin justa causa se abstengan de suscribir el contrato estatal adjudicado.

f) Los servidores públicos.

g) Quienes sean cónyuges o compañeros permanentes ⁴ y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad con cualquier otra persona que formalmente haya presentado propuesta para una misma licitación.

h) Las sociedades distintas de las anónimas abiertas, en las cuales el representante legal o cualquiera de sus socios tenga parentesco en segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el representante legal o con cualquiera de los socios de una sociedad que formalmente haya presentado propuesta, para una misma licitación.

i) Los socios de sociedades de personas a las cuales se haya declarado la caducidad, así como las sociedades de personas de las que aquellos formen parte con posterioridad a dicha declaratoria.

Las inhabilidades a que se refieren los literales c), d) e i) se extenderán por un término de cinco años contados a partir de la fecha de ejecutoria del acto que declaró la caducidad, o de la sentencia que impuso la pena, o del acto que dispuso la destitución; las previstas en los literales b) y e), se extenderán por un término de cinco años contados a partir de la fecha de ocurrencia del hecho de la participación en la licitación, o de la de celebración del contrato, o de la de expiración del plazo para su firma.

j) Las personas naturales que hayan sido declaradas responsables judicialmente por la comisión de delitos de peculado, concusión, cohecho, prevaricato en todas sus modalidades y soborno transnacional, así como sus equivalentes en otras jurisdicciones. Esta inhabilidad se extenderá a las sociedades de que sean socias tales personas, con excepción de las sociedades anónimas abiertas.

2o. Tampoco podrán participar en licitaciones ni celebrar contratos estatales con la entidad respectiva:

a) Quienes fueron miembros de la junta o consejo directivo o servidores públicos de la entidad contratante. Esta incompatibilidad sólo comprende a quienes desempeñaron funciones en los niveles directivo, asesor o ejecutivo y

3. Corte Constitucional Sentencia C-532/00 de 26 de enero de 2000, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz.

4. condicionalmente exequible. Corte Constitucional mediante Sentencia C-029 de 2009

se extiende por el término de un año, contado a partir de la fecha del retiro.

b) Las personas que tengan vínculos de parentesco, hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con los servidores públicos de los niveles directivo, asesor, ejecutivo o con los miembros de la junta o consejo directivo, o con las personas que ejerzan el control interno o fiscal de la entidad contratante.**5**

c) El cónyuge, compañero o compañera permanente **6** del servidor público en los niveles directivo, asesor, ejecutivo, o de un miembro de la junta o consejo directivo, o de quien ejerza funciones de control interno o de control fiscal.

d) Las corporaciones, asociaciones, fundaciones y las sociedades anónimas que no tengan el carácter de abiertas, así como las sociedades de responsabilidad limitada y las demás sociedades de personas en las que el servidor público en los niveles directivo, asesor o ejecutivo, o el miembro de la junta o consejo directivo, o el cónyuge, compañero o compañera permanente o los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o civil de cualquiera de ellos, tenga participación o desempeñe cargos de dirección o manejo.

e) Los miembros de las juntas o consejos directivos. Esta incompatibilidad sólo se predica respecto de la entidad a la cual prestan sus servicios y de las del sector administrativo al que la misma esté adscrita o vinculada.

parágrafo 1o. la inhabilidad prevista en el literal d) del ordinal 2o. de este artículo no se aplicará en relación con las corporaciones, asociaciones, fundaciones y sociedades allí mencionadas, cuando por disposición legal o estatutaria el servidor público en los niveles referidos debe desempeñar en ellas cargos de dirección o manejo.

El nuevo texto es el siguiente:> En las causales de inhabilidad por parentesco o por matrimonio, los vínculos desaparecen por muerte o por disolución del matrimonio.

Parágrafo 2o. Para los efectos previstos en este artículo, el Gobierno Nacional determinará qué debe entenderse por sociedades anónimas abiertas.

Artículo 9o. de las inhabilidades e incompatibilidades sobrevinientes. Si llegare a sobrevenir inhabilidad o incompatibilidad en el contratista, éste cederá el contrato previa autorización escrita de la entidad contratante o, si ello no fuere posible, renunciará a su ejecución.

Cuando la inhabilidad o incompatibilidad sobrevenga en un proponente dentro de una licitación, se entenderá que renuncia a la participación en el proceso de selección y a los derechos surgidos del mismo.

Si la inhabilidad o incompatibilidad sobreviene en uno de los miembros de un consorcio o unión temporal, éste cederá su participación a un tercero previa

5. literal b) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional C-429/97 Dr. Alejandro Martínez Caballero.

6. aparte subrayado declarado condicionalmente exequible por sent. C-029/09 Dr. Rodrigo Escobar Gil
autorización escrita de la entidad contratante. En ningún caso podrá haber cesión del contrato entre quienes integran el consorcio o unión temporal.⁷

Artículo 10. De las excepciones a las inhabilidades e incompatibilidades.

no quedan cobijadas por las inhabilidades e incompatibilidades de que tratan los artículos anteriores, las personas que contraten por obligación legal o lo hagan para usar los bienes o servicios que las entidades a que se refiere el presente estatuto ofrezcan al público en condiciones comunes a quienes los soliciten, ni las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuyos representantes legales hagan parte de las juntas o consejos directivos en virtud de su cargo o por mandato legal o estatutario, ni quienes celebren contratos en desarrollo de lo previsto en el artículo 60 de la Constitución Política.”

La ley 489 de 1998 contiene normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional por lo que es importante referirlas, mas aun teniendo en cuenta que el manual de contratación de ECOPELROL la menciona. El contenido explicito se encuentra en los artículos 79, 89 y 102 de dicha ley.⁸

“Artículo 79. régimen disciplinario de los miembros de los consejos y de los representantes legales de los establecimientos públicos.

Además de lo dispuesto en la Constitución Política sobre inhabilidades de los congresistas, diputados y concejales, para ser miembro de los consejos directivos, director, gerente o presidente de los establecimientos públicos, se tendrán en cuenta las prohibiciones, incompatibilidades y sanciones previstas en el **Decreto-ley 128 de 1976**, la Ley 80 de 1993 y demás normas concordantes que las modifiquen o sustituyan.

Artículo 89. Juntas directivas de las empresas estatales. La integración de las juntas directivas de las empresas industriales y comerciales del Estado, la calidad y los deberes de sus miembros, su remuneración y el régimen de sus inhabilidades e incompatibilidades se regirán por las disposiciones aplicables a los establecimientos públicos conforme a la presente ley.

Además, los delegados de organizaciones privadas en las juntas directivas de las empresas no podrán ostentar cargos de dirección en empresas privadas que desarrollen actividades similares a las de la empresa ante la cual actúan y en todo caso deberán declararse impedidos cuando ocurran conflictos de intereses.

Artículo 102. Inhabilidades e incompatibilidades: los representantes legales y los miembros de los consejos y juntas directivas de los establecimientos públicos, de las empresas industriales y comerciales del Estado y de las sociedades de economía mixta en las que la Nación o sus entidades posean el noventa por ciento (90%) o más de su capital social y de las empresas oficiales

7. Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional C-221/96 Dr. José Gregorio Hernández G

8. ley 489 de 1998: ley de organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional
de servicios públicos domiciliarios, estarán sujetos al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, y responsabilidades previstas en el Decreto 128 de 1976 y

demás normas que lo modifiquen o adicionen.

Decreto ley 128 de 1976 mencionado en el artículo 79 de la ley 489 de 1998 contiene el estatuto de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de los miembros de las juntas directivas de las entidades descentralizadas.

Artículo 3o. de quienes no pueden ser elegidos o designados miembros de juntas o consejeros, gerentes o directores.

Además de los impedimentos o inhabilidades que consagren las disposiciones vigentes, no podrán ser elegidos miembros de Juntas o Consejos Directivos, ni Gerentes o Directores quienes:

a.) Se hallen en interdicción judicial.

b.) Hubieren sido condenados por delitos contra la administración pública, la administración de justicia o la fe pública, o condenados a pena privativa de la libertad por cualquier delito, exceptuados los culposos y los políticos.

c.) Se encuentran suspendidos en el ejercicio de su profesión o lo hubieren sido por falta grave o se hallen excluidos de ella.

d.) Como empleados públicos de cualquier orden hubieren sido suspendidos por dos veces o destituidos.

e.) Se hallaren en los grados de parentesco previstos en el artículo 8o. de este Decreto.

f.) Durante el año anterior a la fecha de su nombramiento hubieren ejercido el control fiscal en la respectiva entidad.

Para terminar, toda esta normatividad mencionada parte de responder al artículo 209 de la constitución política que dice: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.”

5 REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL SEGUN DECRETO DE LA TRANSFORMACIÓN DE ECOPETROL-1760

ARTICULO 17° Clasificación de los servidores.- Para todos los efectos legales, los empleados vinculados a la planta de personal de la Agencia tendrán el carácter de empleados públicos.

ARTICULO 18° Régimen salarial y prestacional.- El régimen salarial y prestacional de los empleados públicos vinculados a la planta de personal de la Agencia será el general que rige para esta clase de servidores en la rama ejecutiva del poder público en el orden nacional.

ASPECTOS LEGALES

Aquí se encuentran los aspectos comunes a los regímenes salariales legal y convencional, que se presentan en una relación de trabajo entre el contratista y sus trabajadores para el desarrollo de un contrato celebrado con ECOPETROL.

RECARGOS Y SOBRETIEPOS

Jornada Máxima Ordinaria (Art. 161 C.S.T. Subrogado Ley 50/90 Art. 20 y Art. 51 Ley 789 de 2002).

Cuando sea necesario laborar por encima de la jornada máxima legal, el contratista debe solicitar a la Inspección de Trabajo del lugar de ejecución del contrato,

autorización para trabajar horas extras, las cuales no pueden exceder en ningún caso de dos (2) horas diarias y de doce (12) horas a la semana.

En este caso, se debe llevar un reporte diario de trabajo suplementario y entregar una copia al trabajador.

Sobretiempo diurno (Art. 168 C.S.T. núm. 2, subrogado Art. 24 de la Ley 50 de 1990)

CST en su artículo 160, modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002.

El sobre tiempo a la jornada ordinaria, es el laborado después de haber cumplido la jornada pactada, o en su defecto, la jornada máxima legal, entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.), el cual tiene un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el salario ordinario.

Recargo nocturno

El trabajo nocturno es el trabajo ordinario comprendido entre las veintidós (22:00 horas ó 10:00 p.m.), y las seis (6) horas (6:00 a.m.). El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se debe remunerar con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo en la jornada ordinaria.

Sobretiempo nocturno (Art. 168 C.S.T. num. 3)

Es el que se trabaja después de la jornada ordinaria, entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis (6) horas (6:00 a.m.) y tiene un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo en la jornada ordinaria.

Descanso dominical remunerado y trabajo en descanso (Art.172 subrogado en el art.25 Ley 50/90 y siguientes; art. 179 C.S.T., modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002 y siguientes)

El trabajador que ocasionalmente labore en domingo o día festivo, se le remunera con un recargo equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa, siempre y cuando no se le otorgue el descanso correspondiente.

En el evento en que se conceda el descanso sólo tiene derecho al pago del recargo del 75% en proporción al tiempo laborado en festivo o dominical, teniéndose presente que este pago incluye el salario del dominical por haber laborado la semana completa.

VACACIONES

Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas o proporcionales al tiempo trabajado.

Las vacaciones se liquidan con el salario ordinario que esté devengando el trabajador el día que comience a disfrutar de ellas. Sólo se debe excluir para efectos de esta liquidación, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando un contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero de éstas debe proceder proporcionalmente al tiempo de servicios, cualquiera que éste sea. Para la compensación en dinero de las vacaciones, se toma como base el último salario devengado por el trabajador (C.S.T., Art. 189, Num. 3). Las vacaciones no tienen incidencia salarial.

Prima de servicios (Art. 306 C.S.T.)

Corresponde a quince (15) días de salario por semestre de servicio o proporcional al tiempo servido en el semestre respectivo, cualquiera que éste sea (Ley 50/90, Par. Art. 3o.).

La prima de servicios correspondiente al primer semestre del año se paga a más tardar el 30 de junio, y la del segundo semestre, se cancela dentro de los primeros 20 días de diciembre. Esta prima no tiene incidencia salarial.

Auxilio de cesantía (Art. 104 C.C.T. – Art. 249 C.S.T. – Ley 50/90, Art. 99 – Ley 52/75, - Dec.116/76)

El Auxilio de cesantía consiste en un (1) mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año.

Para liquidar las cesantías se toma como base el último salario mensual del trabajador, siempre y cuando no haya tenido variación en los últimos tres (3) meses.

Intereses a la cesantía (Art. 1 Ley 52/75)

El contratista debe cancelar al trabajador los intereses legales del doce por ciento (12%) anual o proporcional por fracción, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente por concepto de cesantía.

Subsidio familiar (Ley 21 de 1982)

Tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), siempre y cuando laboren al menos 96 horas al mes; y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañera (o), no sobrepasen seis (6) SMLMV.

El contratista debe informar a los trabajadores sobre la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra afiliado, los beneficios que ésta ofrece y los requisitos legales para acceder a los mismos.

Subsidio de Transporte (Ley 15 de 1959)

Se paga a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el SMLMV y su monto se define por Decreto que emite el Gobierno Nacional cada primero (1) de enero.

SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y PARAFISCALES

Conforme a lo establecido por la legislación sobre seguridad social, Ley 100 de 1993, los empleadores deben afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), pagar correctamente los aportes que le corresponden y girar oportunamente las cotizaciones, con el objeto de garantizarles el cubrimiento de las contingencias económicas y de salud.

Sistema General de Pensiones

El contratista está obligado a afiliar al personal empleado a una Administradora de Pensiones, ya sea al Régimen de Prima Media con Prestación Definida - Instituto de Seguros Sociales (I.S.S.) o a un Fondo Privado de Pensiones a elección del trabajador, sin consideración a la modalidad contractual ni a su duración.

Los aportes para pensiones son del dieciséis por ciento (16%) sobre el ingreso base de cotización (IBC). Los empleadores pagan el 75% de la cotización total (equivalente al 12%) y los trabajadores el 25% restante (equivalente al 4%). Con destino al Fondo de Solidaridad Pensional, los trabajadores que devenguen cuatro (4) o más veces el SMLMV deben aportar el uno por ciento (1%) de su salario, dicho aporte está a cargo exclusivo del trabajador.

Sistema General de Seguridad Social en Salud

El contratista está obligado a afiliar a todos sus trabajadores a las Entidades Promotoras de Salud (E.P.S.), es decir, al I.S.S. o a una entidad de carácter privado a elección del trabajador.

Los aportes en salud son del doce coma cinco por ciento (12,5%) sobre el IBC, respecto del cual el contratista debe contribuir con el ocho coma cinco por ciento (8,5%) y el trabajador con el cuatro por ciento (4%).

En aquellas regiones donde no exista E.P.S., el contratista debe asumir la totalidad de las contingencias de salud y económicas. Esta última circunstancia no exonera al contratista ni al trabajador de aportar al Fondo de Solidaridad y Garantía en Salud y de efectuar las cotizaciones al Sistema General de Pensiones.

El pensionado vinculado mediante contrato de trabajo, su empleador debe afiliarlo al Sistema General de Salud, como trabajador dependiente, por lo cual debe cotizar en la misma Empresa Promotora de Salud (EPS) que haya elegido para la prestación de los servicios asistenciales, aunque de su mesada pensional también se le efectúe el respectivo descuento para esa entidad, de conformidad con el artículo 65 del Decreto 806 de 1998, salvo si es un pensionado que provenga de un régimen

excepcional (caso ECOPETROL S.A.), especial o convencional, evento en el cual la cotización debe hacerse al FOSYGA, según el artículo 14 del Decreto 1703 de 2002.

El pensionado vinculado mediante contrato de prestación de servicios, se encuentra en la obligación de afiliarse y cotizar al Sistema General de Salud como trabajador independiente, aunque de su mesada pensional también se le efectuó el respectivo descuento para esa entidad, de conformidad con el artículo 65 del Decreto 806 de 1998, salvo si es un pensionado que provenga de un régimen excepcional (caso ECOPETROL S.A.), especial o convencional, evento en el cual la cotización debe hacerse al FOSYGA, según el artículo 14 del Decreto 1703 de 2002.

La base de cotización al Sistema General de Salud para estos pensionados, corresponde al 40% del valor bruto del contrato facturado en forma mensualizada, porcentaje sobre el cual se debe calcular el monto del aporte, que corresponde al 12,5% del IBC. (inciso 1° del artículo 23 del Decreto 1703 de 2002).

Sistema General de Riesgos Profesionales

El contratista debe afiliar a sus trabajadores a una entidad Administradora de Riesgos Profesionales con el fin de amparar las contingencias derivadas del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, la cual debe hacerse un día antes del ingreso del trabajador.

El valor de los aportes correspondientes deben ser pagados en su totalidad por el contratista, de acuerdo con las tablas legales clasificatorias del riesgo (Decreto 1607 de 2002).

El pensionado vinculado mediante contrato de trabajo, su empleador debe afiliarlo al Sistema General de Riesgos Profesionales, como trabajador dependiente.

El pensionado que esté vinculado mediante contrato de prestación de servicios, la afiliación a la ARP es obligatoria.

Aportes al Subsidio Familiar y al SENA (Ley 21 de 1982)

Los aportes establecidos por la ley y reglamentos para el Subsidio Familiar del cuatro por ciento (4%) y para el Sena del dos por ciento (2%) se deben hacer por intermedio de una Caja de Compensación Familiar del lugar donde se causen los salarios.

El aporte por concepto de subsidio familiar a la Caja de Compensación, se calcula sobre la nómina mensual de pagos salariales, sin incluir el auxilio de transporte en la base de liquidación, así se trate de una prestación social (Ley 344 de 1996, art. 17).

Aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (Ley 89 de 1988, Art. 10.)

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10. de la Ley 89 de 1988, debe aportarse al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar mensualmente una suma equivalente al tres por ciento (3%) de la nómina mensual de salarios, entendiéndose por salario la definición contemplada en los Artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogaron los Artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, sin incluir el auxilio de transporte. Estos aportes pueden hacerse directamente al Instituto o por intermedio de una Caja de Compensación Familiar del lugar donde se causen los salarios.

RETENCIÓN EN LA FUENTE (LEY 75 de 1986)

El contratista está obligado a retener parte de los salarios de acuerdo con lo estipulado por la ley. La retención en la fuente debe efectuarse por el empleador al momento del pago, cuando a ello hubiere lugar. Si el empleador no efectúa la retención al trabajador, es solidariamente responsable de la suma a retener.

AUTORIZACIÓN VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR – CUOTA SINDICAL

El contratista debe hacer los descuentos de la cuota sindical a los salarios de los trabajadores que sean afiliados a un sindicato o que sin serlo, otorguen autorización expresa, y girar las sumas descontadas a la organización sindical que corresponda.

Para tal efecto, se debe observar lo siguiente:

- AFILIADOS A LA USO, ADECO O SINDISPETROL

En este caso, los afiliados están obligados a aportar las cuotas ordinarias y extraordinarias que decreta la Asamblea de la respectiva organización sindical o aquellas que establezcan los estatutos de la misma.

- NO AFILIADOS A LA USO, ADECO O SINDISPETROL

En este evento, es viable el descuento si el trabajador manifiesta por escrito su voluntad libre y expresa en este sentido, so pena de que el contratista que lo realice sin tal aquiescencia, incurra en un descuento no autorizado por ley.

ASPECTOS CONVENCIONALES

Se describen los principales aspectos complementarios y exclusivos que se deben observar en los contratos con régimen salarial y prestacional convencional, respecto de los trabajadores escalafonados.

VIGENCIA DEL RÉGIMEN CONVENCIONAL

La Convención Colectiva de Trabajo ECOPETROL S.A. – USO, rige por el término de cinco (5) años, contados a partir del 1º de julio de 2009.

SALARIO BÁSICO DIARIO (Artículo 123 y 124 CCT)

A partir del primero (1º) de julio de 2009, las empresas contratistas deben pagar a sus trabajadores como mínimo, los salarios consignados en el escalafón convencional, de acuerdo con el catálogo de cargos y según lo indicado en la directriz laboral a aplicar en las actividades contratadas por ECOPETROL.

Para el segundo año de vigencia y una vez transcurrido el primer año de vigencia, los salarios se incrementan con el IPC causado en los doce (12) meses anteriores más 1.0% sobre el salario básico que devenguen los trabajadores al 30 de Junio de 2010.

Para el tercer año de vigencia, los salarios se incrementan con el IPC causado en los doce (12) meses anteriores, más 1.15% sobre el salario básico que devenguen los trabajadores al 30 de Junio de 2011.

Para el cuarto año de vigencia, los salarios se incrementan con el IPC causado en los doce (12) meses anteriores, más 1.15% sobre el salario básico que devenguen los trabajadores al 30 de Junio de 2012.

Para el quinto año de vigencia, los salarios se incrementan con el IPC causado en los doce (12) meses anteriores más 1.5% sobre el salario básico que devenguen los trabajadores al 30 de Junio de 2013.

PRESTACIONES SOCIALES CONVENCIONALES

Prima de vacaciones (Art. 97 Convención Colectiva de Trabajo)

Los trabajadores tienen derecho a una prima de vacaciones equivalente a veintinueve (29) días de salario ordinario o básico por vacaciones cumplidas, sin tener en cuenta la época en que se causaron. Igualmente, debe pagarse proporcionalmente por períodos inferiores a un (1) año, a quienes a la terminación de su contrato de trabajo tengan derecho al pago de vacaciones proporcionales al tiempo servido. Esta prima tiene incidencia salarial.

Prima de habitación (Art. 72 Convención Colectiva de Trabajo)

A partir del 1º de julio de 2009, se debe pagar por este concepto la suma de ciento noventa mil setecientos treinta y nueve pesos (\$190.739.00) mensuales para el primer año de vigencia de la Convención.

Para el segundo año de vigencia de la Convención esta suma va a tener un incremento del IPC causado durante los últimos doce meses más 1.0 %; para el tercer año de vigencia de la Convención, un incremento del IPC causado de los últimos doce meses más 1.15% sobre la suma fijada para el segundo año de vigencia; para el cuarto año de vigencia de la Convención, un incremento del IPC causado de los últimos doce meses más 1.15% sobre la suma fijada para el

tercer año de vigencia; para el quinto año de vigencia de la Convención, un incremento del IPC causado de los últimos doce meses más 1.5% sobre la suma fijada para el cuarto año de vigencia.

Debe pagarse por mensualidades vencidas y proporcionalmente al tiempo servido en el respectivo mes.

No se deben hacer descuentos a los trabajadores que se encuentren en permiso remunerado, descanso obligatorio, compensatorio, incapacidad o en período de vacaciones.

El suministro de campamentos no exonera del pago de esta prima al contratista. Tiene incidencia salarial.

Prima convencional (Art. 96 Convención Colectiva de Trabajo)

Consiste en veinticuatro (24) días de salario básico en junio y veinticuatro (24) días de salario ordinario el treinta (30) de noviembre de cada año.

Esta prima se debe liquidar proporcionalmente al tiempo servido en el semestre respectivo. Tiene incidencia salarial.

COMPENSACIÓN DE CASINO (Artículo 59 CCT - Resolución 070 de 1977)

El contratista debe suministrar a todos los trabajadores la alimentación en el lugar de ejecución del contrato.

En caso que no sea posible suministrar en especie la alimentación, circunstancia que debe ser motivada, el contratista debe reconocer las tarifas correspondientes a la compensación de casino, de conformidad con el artículo 59 de la CCT y la Resolución 070 de 1977.

SEGURO COLECTIVO DE CONDICIONES RÉGIMEN CONVENCIONAL (Arts. 41, 43, 44, 100, 105, 106, 107, 108, y 112 Convención Colectiva de Trabajo)

La Póliza de Seguro Colectivo de Vida condiciones régimen convencional, tiene por objeto cubrir las prestaciones contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre Ecopetrol S.A. y la Unión Sindical Obrera "USO" vigente, en materia de seguridad social integral, que superan lo previsto en la Ley 100 de 1993 y normas complementarias.

Esta póliza se exige al contratista obligado a pagar salarios y prestaciones del régimen convencional de ECOPETROL S.A. a los trabajadores escalafonados que vincule de manera exclusiva para la ejecución del contrato.

OTROS ASPECTOS CONVENCIONALES

Transporte

A los trabajadores, se les debe pagar el auxilio de transporte contemplado en la ley, sin consideración al salario que devenguen.

Aporte Sistema General de Seguridad Social en Salud

Del porcentaje de cotización legal, el contratista asume el once punto sesenta y siete por ciento (11,67%), más el 0,5% incrementado por la ley 1122 de 2007 y, el trabajador, asume el punto treinta y tres por ciento (0.33%) con destino al Fondo de Solidaridad y Garantía en Salud.

Recargo nocturno convencional

El recargo nocturno convencional se remunera con un cuarenta por ciento (40%) sobre el valor del trabajo en jornada ordinaria.

Jornada de trabajo convencional

La jornada de 45 horas semanales establecida en el artículo 139 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, no se extiende a las empresas contratistas.

No obstante, para el personal de turno que labore 48 horas semanales, se le debe reconocer un beneficio salarial, consistente en el reconocimiento de 3 horas de sobretiempo diurno o nocturno, dominical o festivo, según el turno en que se labore, para lo cual se reportan 0.5 horas diarias por día laborado, con los recargos que ordena la ley y el texto convencional.

Acta del 3 de junio de 2008: La jornada de trabajo que se divide en dos (2) secciones no debe dar lugar al reconocimiento del tiempo de almuerzo como parte de la jornada de trabajo, y al suministro del almuerzo.

Sin embargo, cuando el contratista requiera que se preste el servicio sin dividir la jornada diaria en dos secciones, el trabajador que labore en jornada continua, se le debe computar el tiempo de almuerzo dentro de la jornada de trabajo y se le debe suministrar almuerzo.