

# Producción en Reficar redujo la importación de combustibles en 2018

En la asamblea de accionistas, la compañía reveló sus resultados, en los que se destacaron aumentos en los ingresos operacionales.

- FACEBOOK
- ENVIAR
- TWITTER
- LINKED IN
- GOOGLE PLUS
- GUARDAR



El margen de refinación fue de US\$11 por barril, lo que representó un aumento de 15,4% respecto a 2017.

**ECONOMÍA**

POR: PORTAFOLIO - MARZO 26 DE 2019 - 11:25 A.M.

**R**eficar informó que durante el 2018, la refinería aportó el 34% del diésel que se consumió en Colombia y el 23% de las gasolinas.

“Este aporte se tradujo en ahorros para el país al reducirse la importación de combustibles, por aproximadamente más de US\$2.000 millones (costo total aproximado de importar el volumen entregado por Refinería de Cartagena S.A.S.)”, manifestó la compañía, tras la asamblea de accionistas.

La empresa destacó también su aporte por la producción de combustibles limpios. En algunos meses del año, gracias a la producción en Cartagena se entregó diésel de 10 y 15 ppm, equivalente al mejor de países como Estados Unidos.

En 2018, la refinería registró ingresos operacionales por US\$4.373 millones, que representaron un aumento de 41%, con relación al año anterior.

De otra parte, la carga promedio alcanzó los 151.331 barriles día, es decir, un aumento de 11,5% con respecto a 2017.

Con relación a los volúmenes vendidos, llegaron a más de 59 millones de barriles total año, de los cuales 32 millones de barriles se destinaron al mercado interno y 27 millones de barriles se exportaron.

Otros indicadores también tuvieron comportamientos positivos, como el EBITDA que alcanzó los US\$148 millones, cuando un año atrás había sido de US\$4 millones.

Por su parte, el margen de refinación fue de US\$11 por barril, lo que representó un aumento de 15,4% respecto a 2017.

Por su parte, la compañía presentó una pérdida neta de USD\$262 millones asociada principalmente, a la depreciación y al reconocimiento del cálculo anual del impairment, que es el resultado de comparar el valor razonable de la compañía vs el valor neto de la propiedad, planta y equipo al cierre del periodo contable.

Este reconocimiento está regido por la normatividad financiera nacional e internacional, es de orden estrictamente contable y no afecta la caja o liquidez de la empresa.

En 2018 la pérdida neta antes del cálculo del impairment fue de USD\$47 millones, que comparado con una pérdida neta antes de la recuperación por impairment de 2017 (que fue de US\$416 millones), representa una mayor utilidad en 2018 por US\$369 millones, debido principalmente al mayor EBITDA, al ajuste del impuesto diferido y a menores gastos financieros.

El avance en el desempeño financiero de la empresa refleja la estabilización de las operaciones y el inicio del periodo de optimización, labor que continuará durante el 2019.

**RELACIONADOS**

**EMPLEO**  
**Eliminar la violencia y acoso en el trabajo: asignatura pendiente**  
Última actualización - marzo 26 de 2019 - 09:55 p.m.

**RECOMENDADOS**

**ECONOMÍA**  
Desde junio, más gas natural para la costa Caribe

**ECONOMÍA**  
Buscan reducir costos del transporte público

**IMPUESTOS**  
Colombia sigue ataca en el cobro de los impuestos

REPORTAR ERROR | IMPRIMIR

TE PUEDE GUSTAR

**Haz clic, dáselo cuanto dinero necesitas y recíbelo fácilmente**  
Kondobit

¿Cansado de las dietas? Prueba las bayas de Goji

Gobierno Supplement

Vuelos a precios bajo desde Colombia

OrigenBiller

Enlaces Patrocinados por Taboola

**Siga bajando**  
PARA ENCONTRAR MÁS CONTENIDO



# Eliminar la violencia y acoso en el trabajo: asignatura pendiente

En el país, la regulación de la prevención, corrección y sanción se encuentra en la Ley 1010 de 2006 cuyo esquema de intervención resulta ineficiente.

- FACEBOOK
- ENVIAR
- TWITTER
- LINKED IN
- GOOGLE
- GUARDAR



La estructura de sanción y reparación en el sistema previsto en la Ley 1010 está diseñada para que la víctima de acoso o violencia en el trabajo sea retirada de la organización laboral.

ARCHIVO PORTAFOLIO.CO

POR: PORTAFOLIO - MARZO 26 DE 2019 - 09:55 P.M.

**A** propósito de las recientes denuncias sobre acoso laboral y sexual en el ámbito de la selección femenina de fútbol que revelaron la insuficiencia e incapacidad del sistema de prevención, corrección y sanción del acoso laboral previsto en Colombia a través de la Ley 1010 de 2006, merece especial atención el análisis de la estrategia de eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo en nuestro país.

Más allá de las deficiencias del sistema de regulación, la Organización Internacional del Trabajo ha venido estudiando la propuesta de Convenio Internacional sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, entendiendo como tal en el proyecto: **“Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”**.

(Lea: El acoso laboral sigue creciendo en Colombia)

En Colombia, la regulación de la prevención, corrección y sanción del acoso laboral se encuentra centrada en la Ley 1010 de 2006 cuyo esquema de intervención ha probado resultar ineficiente dadas las limitaciones del sistema de identificación de los supuestos de acoso, las dificultades probatorias en los trámites administrativos y judiciales, la ausencia de medidas de reparación efectiva para las víctimas, la ineficacia de los comités de convivencia y la reducción del término de reclamación en materia de acoso laboral por conducto de un término de caducidad de 6 meses para iniciar las acciones por acoso laboral.

En este sentido, los supuestos de acoso y violencia en el trabajo contenidos en la ley resultan limitantes del encuadramiento de las conductas de acoso por estar caracterizados en general por “situaciones públicas”, **en presencia de compañeros de trabajo, exigiendo para las conductas que ocurren en privado la demostración probatoria de muy compleja recolección**.

(Lea: Colombianos no denuncian el acoso laboral)

En materia probatoria, la exigencia legal del acoso en su caracterización como “conducta persistente y demostrable” supone para las víctimas de acoso dificultades muchas veces insalvables para reclamar y hacer efectivo el esquema de corrección del acoso sin incluir un sistema de presunciones que contribuya a la determinación de las conductas y su necesaria reparación.

**La estructura de sanción y reparación en el sistema previsto en la Ley 1010 está diseñada para que la víctima de acoso o violencia en el trabajo sea retirada de la organización laboral para reclamar una indemnización por despido que se marca en la terminación del contrato de trabajo y resulta insuficiente en materia de reparación de perjuicios causados por virtud del acoso laboral**.

Como derivación de la Ley de acoso laboral en Colombia se establecieron los Comités de Convivencia Laboral integrados en forma bipartita, entre representantes del empleador y los trabajadores, orientados a la concertación a través de “compromisos mutuos para la solución efectiva de las controversias” que han demostrado su ineficiencia en la prevención y corrección de las situaciones de acoso sin perjuicio de la imposibilidad de intervención cuando el empleador está involucrado en los contextos de acoso laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, **la reducción del término de reclamación a través de la caducidad de las acciones de 6 meses “después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de acoso” constituye una limitante para las víctimas de acoso**, quienes en algunos contextos sólo pueden identificar el acoso laboral y poner en conocimiento de las autoridades la situación, una vez avanzan en el tratamiento psicológico o psiquiátrico derivado de la exposición a este tipo de conductas.

En este sentido, el proyecto de ley 135 de 2018 amplía el término de reclamación por situaciones constitutivas de acoso laboral a 3 años que implementaría la necesaria corrección al sistema de reparación posibilitando la iniciación de acciones en el término general que opera en general en el sistema laboral colombiano.

**Además de lo anterior, resulta menester incorporar en el sistema de regulación directrices, con enfoque de género para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo más allá de la relación de trabajo dependiente al que la Ley 1010 limita su aplicación**.

Así las cosas, resulta necesario evaluar el sistema de intervención del acoso laboral en Colombia para en términos del proyecto de convenio internacional “velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo”, inconcluso en nuestro país dadas las limitaciones en materia de efectividad de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral.

Iván Daniel Jaramillo Jassir

Observatorio Laboral

Universidad del Rosario

**RELACIONADOS**

**NEGOCIOS**  
**Banco de la Amistad ya ha entregado 4.000 millones de pesos**  
Última actualización - marzo 26 de 2019 - 06:11 p.m.

**RECOMENDADOS**

**EMPRESAS**  
77% de las empresas cree que hay pocas habilidades en sus trabajadores

**EMPRESAS**  
Se acerca el tiempo de hacer una línea en el país: Natura

**EMPRESAS**  
Soy optimista y creo que vamos por un buen camino/

REPORTAR ERROR | IMPRIMIR

TE PUEDE GUSTAR

**Compa para Bogotá: vuelos baratos desde \$ 77.000**  
www.jetair.com.co

Tenis Maicullins - Hasta 68,8% off. Aprovecha!

Dalmeida

Empresa alemana ha creado la mejor aplicación para aprend...

Stalder

Enlaces Patrocinados por Taboola

# Reconocimiento facial, revolución que ya comenzó

Esta tecnología apenas comienza su despliegue de oportunidades y amenazas para el ser humano.

- FACEBOOK
- ENVIAR
- TWITTER
- LINKED IN



**Lo más leído**

- Las cinco noticias del día en Portafolio.co
- Promoverán al país como destino para inversión en activos alternativos