



EL RAYO

SUBDIRECTIVA REGIONAL **BOGOTÁ CUNDINAMARCA**

2020 UN AÑO MARCADO PARA LA HISTORIA

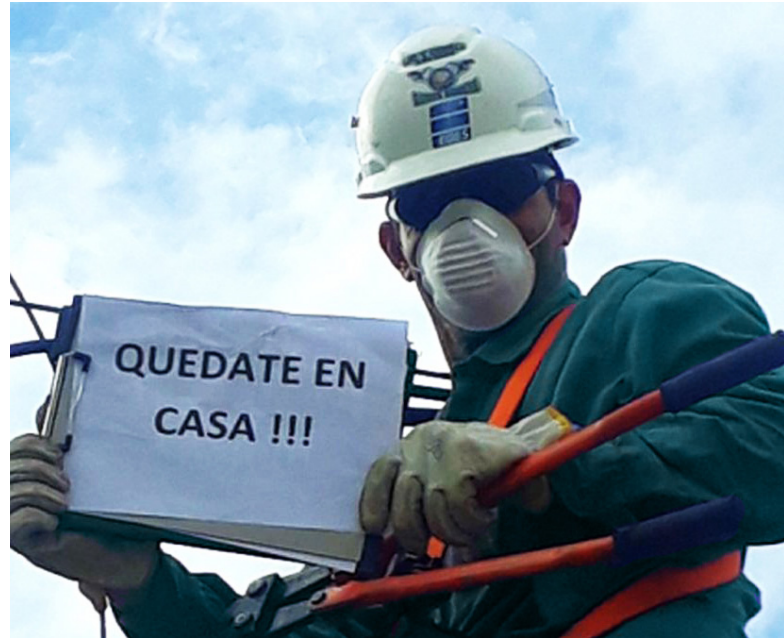
En el recuerdo que nos hagamos de este año afectado por la pandemia del coronavirus no será nada bueno, todos los análisis históricos del pasado nos han demostrado que “el mundo no mejora después de un desastre”, entonces queda bien claro que NO vamos a salir tan rápido de esta situación y que el año 2021 puede ser también un año difícil.

Este año con pandemia incluida también trajo grandes cambios al mundo laboral, se implementaron esquemas de trabajo remotas (TRABAJO EN CASA) en áreas administrativas

en áreas administrativas, las reuniones virtuales se han transformado en algo común y ha aumentado la actividad económica en una amplia gama de plataformas digitales, pero ante todas estas innovaciones en la gestión laboral que permitieron la continuidad de las empresas durante la emergencia sanitaria, **no podemos olvidar que muchos trabajadores perdieron sus empleos debido a los efectos de la pandemia en algunas empresas que quebraron.**

SOBRECARGA DE TRABAJO:

Los efectos generados por la pandemia covid-19, generaron altos niveles de estrés y una sobrecarga laboral que están afectando a los trabajadores; temas como la segregación, el confinamiento, derivó en un trabajo excesivo que están sufriendo los empleados como consecuencia de designar funciones adicionales desproporcionadas y constantes, afectando y comprometiendo la calidad de vida de sus colaboradores, hoy en día estamos viendo cuadros de depresión, ansiedad, insomnio y sobre todo generando riesgos psicosociales; invitamos a las empresas (emgesa, codensa y geb) revisar muy bien este tema.



TRABAJO EN SITUACION DE AISLAMIENTO:

Un trabajo en situación de aislamiento significa que una persona realiza su actividad laboral sola, este tema se abordó con la empresa donde se les manifestó la situación en que se iban a encontrar algunos trabajadores del área de operación en plantas, el aislamiento puede dar lugar a una carga psíquica que podría traducirse en un sentimiento de soledad y/o angustia la cual es motivada por la falta de ayuda proveniente de otras personas, en estas situaciones de estrés se aumenta la probabilidad que la persona que trabaja sola tome decisiones erróneas.

CAPACITACION EN HORAS DISTINTAS A LAS LABORALES:

No existe ninguna norma legal que le prohíba a los empleadores programar actividades de capacitación en horas distintas de las laborales o en días de descanso obligatoria, LO QUE SI SERIA ILEGAL es que la empresa obligara a sus trabajadores a asistir a esos eventos, este





tema se llevó a comité laboral donde la organización sindical manifestó que el trabajador es subordinado en el horario de trabajo más NO en su tiempo de descanso.

VACACIONES EN TIEMPO DE PANDEMIA:

El ministerio de trabajo emitió una circular 0021 “medidas de protección al empleo con la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria”; en ella se encuentra el tema vacaciones anuales, anticipadas y colectivas,

El trabajador tiene derecho a un DESCANSO REMUNERADO por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas

De conformidad con lo señalado en artículo 186 del código sustantivo del trabajo, así mismo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas. La empresa viene sacando a sus trabajadores a unas “vacaciones fraccionadas” sin llegar a un acuerdo con el empleado como lo recomienda el Ministerio. Se le manifestó a la compañía que esta recomendación del Ministerio de trabajo era cuando nos encontrábamos en el nivel máximo de confinamiento, medida que ayudaba a la no propagación del virus. Les hacemos un llamado a las Empresas a no seguir aplicando estas vacaciones fraccionadas que solamente generan un mal clima laboral y un perjuicio económico y social en sus colaboradores.

BONO FIN DE AÑO:

La junta directiva de Sintraelec Bogotá Cundinamarca aprobó un bono por un valor de \$100.000 para los afiliados. Lamentablemente no alcanzó a salir el certificado de representación legal por parte del Ministerio de Trabajo, esta constancia se necesita para poder hacer transacciones bancarias, apenas la subdirectiva cuente con este documento se comunicará a los afiliados la logística para entregar este detalle.

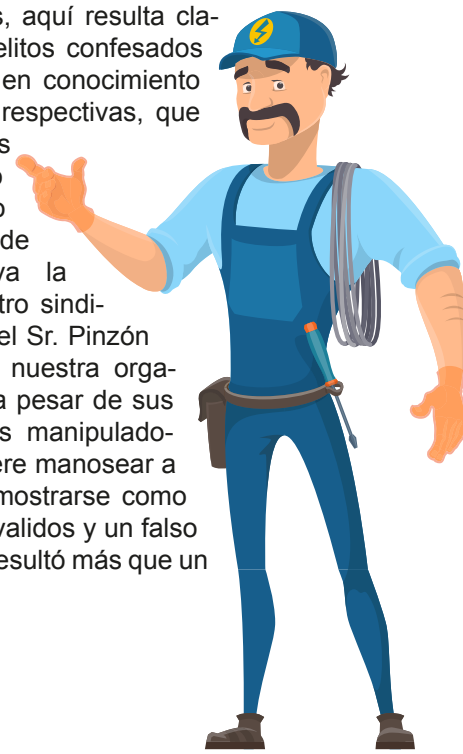
AYUDAS PARA EL SINDICATO:

En un acto de buenas relaciones Emgesa reconoció el pago de los valores correspondientes años 2019 y 2020

(\$136.473.520), artículo 15 cct Emgesa. Estas ayudas serán destinadas exclusivamente para el funcionamiento de la organización sindical, capacitación de los trabajadores y que estaban pendientes por el mal entendimiento que había entre empresa y sindicato.

RESPUESTA COMUNICADO

A pesar de que este sindicato no ha sido por tradición contestatario, para claridad de toda nuestra base debemos precisar que no resultan ciertas las alegorías egocéntricas que pregona el otrora Presidente, quien al verse descubierto en la sustracción de sumas dinerarias significativas de las arcas de ésta institución, darle una destinación personal a recursos sociales con objetos lucrativos, engañar a sus compañeros para el logro de estos cometidos y hasta recurrir a las intrigas y falsificación de documentos para ocultar sus faltas, renunció de manera voluntaria a la Presidencia y devolvió parte de los recursos sustraídos con el único fin de expiar faltas e infracciones graves confesadas, buscando ser cubierto, indultado y consagrado, tratando de justificar sus actos en falsas actuaciones altruistas, arguyendo la falta de titularidad en lo poseído, justificando la comisión delitos si la oportunidad lo exige, señalando otros muy malos ejemplos como referencia de comportamientos aceptados y tratando de involucrar a otras personas para menguar sus hechos. Pero no nos vamos a detener en controversias vanas, aquí resulta claro que hay unos delitos confesados que hemos puesto en conocimiento de las autoridades respectivas, que existen todas las pruebas que así lo determinan, que no es tolerable desde ninguna perspectiva la corrupción en nuestro sindicato y que por ello el Sr. Pinzón salió expulsado de nuestra organización; que muy a pesar de sus alegatos y acciones manipuladoras con las que quiere manosear a los trabajadores y mostrarse como el adalid de los desvalidos y un falso prócer, el señor no resultó más que un vulgar guaquero.



Pero... “no hay mal que para bien no venga” dice un adagio popular, sea esta la oportunidad para crecer en dignidad, fortalecer principios y valores, ganar espacios perdidos, generar autoridad y confianza con la base, crecer al calor de la transparencia y el respeto, mejorar las relaciones interinstitucionales y avanzar por el verdadero camino señalado. Pertenece a una organización que defiende su “declaración de principios” y “plataforma de lucha” sin ambages y esta Junta Directiva está a la altura de esas circunstancias.

Nos esperan grandes retos para el año 2021, lejos aún de una normalidad real, con un escenario de reformas regresivas, con cambios sensibles en la relación laboral y una sociedad convulsionada donde los empleadores no perderán la oportunidad de obtener provecho y un gobierno autócrata que no atiende las necesidades más sentidas, nos proponemos jugar un papel preponderante para la defensa de nuestros afiliados como corresponde.

Cordial saludo,
JUNTA DIRECTIVA SUBDIRECTIVA BOGOTÁ CUNDINAMARCA

INFORME COLPENSIONES SUBDIRECTIVA BOGOTÁ Proceso de Cobro N° 2015_8556976

Sintraelecol se hizo cargo de la administración de unos colegios para la educación de los hijos de los trabajadores de las empresas de energía desde el año 1995 hasta el año 2004 aproximadamente.

Durante la gestión de SINTRAELECOL se presentaron varias debilidades en la información generada a COLPENSIONES, por lo que se presentaron las siguientes inconsistencias:

- Se realizó el pago de los aportes, pero no se discriminó por cuales.
- Se omitió el formulario de afiliación y/o retiro del trabajador.
- Se realizaron pagos con número de documento de identificación errado
- Se realizaron pagos con nombres incompletos

Al omitir el formulario de retiro del trabajador, Colpensiones asume que a la fecha, el empleador presenta mora por estos extrabajadores; para depurar esta deuda se deben presentar ciertos documentos para el retiro del ex trabajador como lo son: copia de la última planilla de pago y la del siguiente mes, fotocopia de la Cedula de Ciudadanía, formulario de retiro, copia de la liquidación del contrato y/o comunicación de cancelación del contrato firmada por el ex trabajador.

Pero al buscar en nuestro archivo la información de la seccional Bogotá, nos encontramos con la sorpresa, que el Señor Jaime Pinzón ordenó botar todos los documen-

tos físicos del archivo desde el año 2006 hacia atrás, sin tener la precaución de hacer la digitalización electrónica de los documentos y preservar digitalmente el archivo. Lo mas grave, por ignorante que sea la persona (en este caso el presidente de la seccional) se sabe que el archivo es la historia de toda institución; entonces tampoco sabemos cuál era el interés personal al realizar dicha acción.

En conclusión hay una deuda real (+- 10 millones de pesos) y una deuda presunta (+- 250 millones de pesos sin intereses a hoy) faltan los intereses de esa deuda presunta (+- 300 millones de pesos) para un total de (+- 550 a 600 millones de pesos).

DESPIDOS EN LAS EMPRESAS DE GRUPO ENEL CODENSA Y EMGESA

En los últimos dos meses especialmente se presentaron algunos despidos de trabajadores sin justa causa, en algunos casos con la carta de terminación unilateral de la empresa y que supone el pago de la indemnización legal, y en otros presentando un documento llamado “Acuerdo transaccional”, que por ser acuerdo elimina el lugar al pago de indemnización y la posibilidad de reclamar posteriormente porque adquiere las características de un retiro voluntario, a cambio de un bono de retiro supuestamente mayor a la indemnización legal o convencional según aplique. Adicionalmente que las empresas no tuvieron en cuenta con algunos trabajadores que gozan de fuero sindical o estabilidad reforzada por enfermedad laboral, situación grave porque representa una violación a la ley y un acto inhumano con compañeros que difícilmente podrán encontrar un nuevo empleo en las condiciones actuales de emergencia sanitaria, económica y social.

**Gracias a la acción oportuna de la
JUNTA DIRECTIVA DE SINTRAELECOL BOGOTÁ
CUNDINAMARCA, se rescató el puesto de
trabajo de un compañero con fuero sindical**

Desafortunadamente las empresas no atendieron de forma positiva los reclamos sobre los compañeros enfermos que ahora se ven abocados a defender su puesto de trabajo ante un juez, pero que han sido acompañados todo el tiempo por la junta directiva y asesorados jurídicamente para impedir esa injusticia. Otros compañeros que firmaron el “acuerdo transaccional” o que recibieron la carta unilateral de la empresa y no tienen alguna condición de estabilidad, recibieron el acompañamiento y asesoría del sindicato en reclamar lo correspondiente a su indemnización de ley o convencional.



Frente a este tipo de acciones por parte de las empresas, es necesario estar alerta, conocer los derechos de acuerdo el contrato de trabajo, convención o condiciones de salud para reclamar lo que sea legítimo, pues las empresas sorprenden a los trabajadores y exigen respuesta inmediata sin permitir un análisis adecuado, a pesar de esto, los afiliados deben tener siempre a la mano el teléfono de algún compañero de la junta directiva del sindicato, consultar de manera oportuna para conocer y reclamar sus derechos. Cada trabajador debe conocer si de acuerdo con la convención es beneficiario de estabilidad plena, indemnización convencional o indemnización legal.

COMITES LABORALES

De acuerdo a lo establecido en la convención colectiva Sintraelec-Codensa 2019-2022, Los representantes del sindicato se reunieron regularmente con la empresa para revisar el cumplimiento de los acuerdos convencionales y algunos temas particulares de los afiliados, en ese trabajo vale la pena relacionar algunos temas generales para conocimiento de todos los trabajadores, como son:

Dotación

A principio de año la empresa omitió la entrega de algunas prendas de dotación argumentando que a cambio

estaba entregando overoles ignífugos, confundiendo la dotación convencional con los Elementos de Protección Personal (Epp), ante la explicación y reclamo del sindicato, la empresa entendió la diferencia y procedió a entregar la dotación completa de acuerdo con lo establecido en la convención. Otros temas de calidad también se llevaron, incluso a través del COPASST y fueron resueltos oportunamente.

Por otra parte, se hizo el reclamo de la dotación administrativa a que tienen derecho algunos trabajadores provenientes de la EEC, exigencia que sigue vigente ante la interpretación equivocada por parte de la empresa del acuerdo convencional y que sigue su trámite, tanto en el comité laboral como en las instancias del Ministerio de Trabajo con la querrela que cursa desde 2017 y de la cual el sindicato sigue pendiente en procura de resolver la discusión con la empresa.

Préstamo de vivienda y préstamo de vehículo

Se gestionó ante la empresa el reconocimiento del acuerdo entre las partes que permite a los trabajadores que no usen el préstamo de vehículo, unir este monto con el préstamo de vivienda logrando un monto mayor y facilitando la compra de la vivienda, esto luego de que algunos afiliados alertaran sobre la negación de la empresa a conceder este beneficio.

Transporte

Se aclaró que la convención colectiva de trabajo establece que el transporte para los trabajadores de las sedes rurales, de la misma manera cuando se presta turnos de disponibilidad u horas extras, debe ser suministrado por la empresa. Así mismo que por la emergencia sanitaria, la empresa reorganizó rutas de transporte para facilitar la movilidad de sus trabajadores de manera que se pueda garantizar la prestación del servicio público esencial de energía eléctrica, evitando exponer a sus trabajadores al contagio. Es importante consultar con los jefes y las áreas los desplazamientos autorizados rutas dispuestas.

Disponibilidad y horas extras

Se tramitó las reclamaciones por el reconocimiento de horas extras causadas por algunos trabajadores, sin embargo, se evidenció que algunos jefes no las pagan supuestamente por directrices de la empresa. En todo caso queda claro que cuando se presta turnos de disponibilidad o labores en horario por fuera de la jornada, el trabajador debe informar previamente al jefe sobre la necesidad de laborar horas extras, el jefe debe autori-

zarlas y posteriormente se deben reportar para el pago, en caso de que no sean autorizadas, simplemente no se debe trabajar y dejar las constancias por escrito a través de correo electrónico.

PROCESOS DISCIPLINARIOS

Durante lo corrido del 2020 en Codensa se presentaron 9 procesos disciplinarios contra trabajadores afiliados a Sintraeocol, como resultado de los mismos hubo 4 trabajadores despedidos, 2 trabajadores sancionados y 4 trabajadores exonerados. De todos estos es relevante mencionar las siguientes recomendaciones;

Algunos trabajadores han suscrito con la compañía un compromiso para alcanzar cierto nivel de inglés en un plazo de 1 o 2 años, es importante que los trabajadores tengan claro esos compromisos para que hagan lo necesario y estén atentos a cumplirlos oportunamente, así evitar procesos disciplinarios o devolución del cargo con todo lo que implica.

Tener claras las funciones y dejar todo por escrito. Cuatro de los procesos de 2020 tuvieron que ver con extralimitación de funciones de los trabajadores en diferentes sentidos, dos terminaron con finalización del contrato, uno con sanción y el otro archivado por ausencia de pruebas. Es importante que cuando los jefes o compañeros aún de otras áreas piden “un favor” o “hacer más por menos”, se tenga claro si ese favor está contemplado dentro de las funciones del cargo o área para la que se presta los servicios y si es el caso validar con los jefes y dejar por escrito, en uno de los casos en mención el trabajador prestó su perfil de una de las plataformas corporativas para adelantar un trámite y facilitar la gestión de compañeras suyas de un área hermana, a pesar de que las a c -

tuciones del trabajador ayudaron a conseguir las metas de un área de la compañía sin poner en riesgo ni afectar el normal funcionamiento, el compañero fue despedido por su proactividad y generosidad en colaborar a compañeras de otra área que no contaban con los perfiles necesarios. Otro proceso ocurrió por interactuar con contratistas de otra área en busca de atender las necesidades del servicio de los clientes, situación que tampoco generó ninguna actuación irregular, pero si castigó al trabajador por no seguir el conducto regular. Finalmente, respecto al uso de vehículos, es necesario que los trabajadores lean la política de uso de vehículos corporativos y ante la duda sobre su interpretación o sobre el mismo uso que se hace de los carros, aclarar con los jefes inmediatos y dejar constancia escrita cuando la operación requiera un uso no especificado en la norma.

En los casos de terminación de contrato se continúa acompañando a los trabajadores y sus familias hasta conseguir que se haga justicia y sean reintegrados a sus cargos.

JUSTICIA: REINTEGRO DE TRABAJADORES DESPEDIDOS

Después de varios años de lucha, un compañero de Emgesa y dos compañeros de la Empresa de Energía de Cundinamarca recuperaron sus puestos de trabajo. En el primer caso, el compañero estuvo más de 8 años dando la pelea jurídica con el respaldo del sindicato y el acompañamiento de uno de los abogados de la organización sindical, que luego de avanzar por todas las instancias jurídicas, alcanzó el reintegro en la corte suprema de justicia a partir de noviembre de este año. El segundo caso el trabajador fue despedido aun contando con fuero sindical, desconociendo la ley, igualmente con el respaldo del sindicato y el acompañamiento de otro abogado del grupo de asesores de la organización, logró su reintegro en marzo de este año. El último de los casos ya cuenta con fallo a favor suyo y está pendiente la notificación oficial del juzgado a la empresa para que se produzca su reintegro efectivo.

Todos estos casos, aunque demorados, demuestran la importancia de pertenecer al sindicato porque cuentan entre otros beneficios, con el asesoramiento jurídico para defender sus puestos de trabajo y hacer respetar los derechos laborales. Ahora la empresa deberá reconocer todos los salarios y demás emolumentos dejados de percibir por estos compañeros durante el tiempo que estuvieron injustamente por fuera de la empresa y ojalá haga reflexionar a los directivos de la misma para ser más conscientes y evitar esas decisiones que solo dejan daño a los trabajadores y sus familias, así como pérdidas económicas para la compañía.



TRABAJO TERCERIZADOS

El concordancia con lo pactado en convención colectiva y los principios de libertad sindical y de solicitud, de

EL SINDICATO HA VIGILADO CONSTANTEMENTE en conjunto con los afiliados directos y tercerizados,

el respeto por los derechos laborales de las empresas contratistas en el Grupo Enel y Grupo Energía de Bogotá, de esta manera se ha denunciado diferentes incumplimientos por parte de estas empresas contratis-

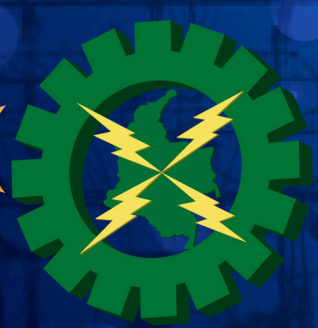
tas, entre ellos la no entrega de dotación, los turnos excesivos, el pago de prestaciones como prima de servicios, el pago de horas extras, el respeto por parte de los superiores, los despidos injustificados cuando hay estabilidad reforzada. Así mismo se ha prestado el acompañamiento continuo de mano de los asesores jurídicos y se adelantan las acciones legales para reclamar estos derechos y denunciar las malas prácticas de estas empresas. Continuaremos fortaleciendo nuestro sindicato y brindando este apoyo solidario a nuestros compañeros de trabajo, independientemente del logo que tengan en su uniforme.





*Feliz
Navidad*

Y PRÓSPERO AÑO 2021



SINTRAELECOL
BOGOTÁ • CUNDINAMARCA



www.sintraeacolbogotacundinamarca.org



fb.com/sintraeacolbogota



Sintraeacol Bogotá Cundinamarca