ÓRGANO PERIODÍSTICO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA

SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

LO QUE GENERA EL ABUSO PATRONAL

istóricamente las relaciones laborales en la Empresa expresadas a través de su Administración y de SINTRAELECOL fueron francas, de tolerancia recíproca y sobre todo de respeto mutuo, sin que la Organización sindical haya dejado de jugar el papel de representar dignamente a los trabajadores y sin abandonar los preceptos filosóficos que nos diferencian como clase de los dueños de su capital; en tiempos de la vida pública de la misma y muy a pesar de las dificultades de su dinámica, éstas relaciones nos permitieron, crecer en muchos sentidos para beneficio del país, de los usuarios del servicio público y de los trabajadores. Muy a nuestro pesar, lo que pensábamos sería una gran perspectiva de desarrollo y "mejoramiento continuo" para todos con la llegada del capital privado español, ha resultado un completo fiasco que con el pasar del tiempo queda más demostrado.

Bajo su premisa de "Hacer más con menos" y aprovechando su posición dominante, ha impuesto a rajatabla y de acuerdo con su interpretación circunstancias de pandemia; se ha contagiado de los mismos métodos despóticos del gobierno de turno, al punto que en un comunicado reciente, la Gerencia de "Organización y Personas" nos expresa su poder subordinante al poner la convención colectiva de trabajo vigente y el mismo reglamento interno de trabajo en el campo de "lus Variandi". Todo esto no hace otra cosa que debilitar en el mediano plazo la proyección de nuestra empresa y del grupo en el país, así como la relación con sus trabajadores ya que

nunca se había visto tanto desinterés o frustración en los puestos de trabajo tanto en Generación, Distribución y Comercialización

...esto ha generado poca efectividad y positivismo en su ámbito cotidiano, generado en las políticas aplicadas por la compañía, hagamos un resumen puntual de algunas de ellas:



1. FALTA DE RECONOCIMIENTO OBJETIVO:

La búsqueda de metas y objetivos suele siempre requerir un esfuerzo, pero cuando se dan más allá de lo posible y aún así no se reconocen o se desvirtúa el propósito con favoritismos, el compromiso se ve afectado fomentando la desmotivación general y generando un ambiente laboral toxico. Casi siempre que se da un reconocimiento en la compañía es para los mismos de siempre, aplicando un método perverso permanente utilizando a los mandos medios para dividir a los trabajadores manifestando preferencias.

2.DESCONOCIMIENTO EN LOS ACUERDOS:

Cuando se cambian los horarios de trabajo (como sucedió en la central hidroeléctrica Guavio y otras áreas de las empresas) de forma unilateral, sin tener en cuenta que cualquier cambio debe ser concertado con los trabajadores e irrespetando lo determinado en la Convención y en el Reglamento Interno de Trabajo que aunque impuesto supondría que es "el conjunto de normas que determinan las condiciones de trabajo a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores" en la prestación del servicio, que al decir



de la Corte Suprema de Justicia, a través de su sala laboral (el RIT es un conjunto normativo, impersonal y estable). Entonces de acuerdo con la definición plasmada en el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal forma que una vez implementado en la Empresa, sus modificaciones deberán ser acordadas entre las partes, pues de efectuarlas unilateralmente, estaríamos frente al incumplimiento de las obligaciones de las partes, por ser dichas condiciones de trabajo vinculantes, no solo para el trabajador.

3.VACACIONES ANUALES:

Las jornadas laborales largas y pesadas no solo agotan a las personas, sino que los estresan afectando la salud y su estabilidad emocional, lo que podría enfermarlos si no se mantiene el régimen de descansos. Las vacaciones buscan compensar v recuperar sus condiciones porque reparan fisiológica y psicológicamente a los empleados y está demostrado que esta reparación solo funciona si se da en periodos prolongados como lo define el artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo, 15 días hábiles consecutivos; pero para los trabajadores de la empresa se volvió una pesadilla este disfrute, va que la administración obliga a su arbitrio a fraccionar este derecho en periodos de 5 días hábiles en tres meses, perjudicándonos aún más porque en el caso de las plantas, nos "quitan" los compensatorios que tenemos por derecho en la CCT (artículo 40 jornada de trabajo).

4. DOTACION DE TRABAJO PACTADA O ACORDADA EN LA CCT:

Como pareciera que no lo saben, definamos primeramente que es una Convención Colectiva de Trabajo (CCT) "... Es un ACTO JURIDICO DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO PARA LAS PARTES CONTRATANTES, de modo que lo allí pactado debe ser cumplido por el Empleador que mediante la suscripción de dicho instrumento se comprometió hacerlo". Desconociendo la administración que es este punto convencional (artículo 28 en EMGESA) y no es una dádiva del patrón ni hablamos de los EPP, argumenta ésta que aquellos los trabajadores que se encuentran en la modalidad de trabajo en casa, NO TIENE DERECHO A SU SUMINISTRO. A cuenta de qué?.

5.FUNCIONAMIENTO DE CASINOS Y SUMINISTRO DE ALIMENTACION:

La alimentación es uno de los factores que con mayor seguridad e importancia condicionan el desarrollo físico, la salud, el rendimiento y la productividad de las personas, pero hemos visto lo contrario año tras año en los contratos de suministro de estos. pues se evidencia un recorte en la alimentación en cuanto a porciones y calidad y lo peor del caso es que lo hacen sin tener en cuenta el tipo de trabajo a realizar por los empleados.

Los empleos sedentarios como los de oficina no necesitaran nunca un extra de alimentos, ya que por el trabajo que realizan no requieren un gasto excesivo de calorías, mientras que los trabajos de mayor movimiento cómo es el caso de operadores y personal de mantenimiento o de campo necesitaran una cantidad extra de calorías para compensar su actividad y el desgaste de energía que provocan cosa que para nada no se considera.

6. ESTRUCTURA DE CARGOS EN EMGESA:

El 05 de junio de 2020 se suscribió un acta de acuerdo extraconvencional sobre este tema, en él se acordó que los programas de capacitación y plan de desarrollo personal serán obligatorios, de estricto cumplimiento y hasta el 31/12/2020; a la fecha tenemos 45 compañeros (administración y técnicos) que NO se han podido beneficiar del 100% del aumento salarial, estos compañeros se han inscrito a los planes de certificación de competencias laborales que se emite el SENA pero que a la fecha la empresa no los ha activado, quedamos pendientes que la Compañía active estos programas y terminar de una vez este proceso con sus respectivos aumentos y retroactivos pendientes.



Así las cosas es muy difícil hablar de un buen clima laboral, de motivación personal, de buenas relaciones laborales y menos de productividad, invitamos a la administración a aprovechar la buena fe y disposición de la nueva dirección en este Sindicato para restablecer unas relaciones cordiales en el marco del cumplimiento estricto a lo acordado, la aceptación y respeto por el otro.

Cordial saludo,
JUNTA DIRECTIVA SECCIONAL

RELEVO GENERACIONAL EN EL GRUPO ENEL COLOMBIA



especto a este tema ya lo habíamos socializado en un rayo, donde la compañía nos ha presentado un Plan de relevo generacional para cuatro (4) años llamado "Plan de digitalización" dirigido a aquellos trabajadores que estén a 3 años o menos del cumplimiento de requisitos para pensión.

Volvemos a tocar este tema ya que en estos días un Ingeniero de Codensa de nombre Julián Alberto Lotero Núñez de forma irresponsable salió a invitar a los trabajadores que estuvieran interesados en un PRV (plan de retiro voluntario) se comunicaran con la Sra. Sonia Rodríguez, rechazamos todo este tipo de presión a temas que nunca se han dialogado y menos que vayamos aceptar un PRV para los trabajadores.

Les comunicamos que tenemos una reunión para finales de este mes de Marzo para retomar este tema, revisar y definir conjuntamente empresa y sindicato las características y alternativas del plan.

En todo caso la organización sindical velará porque la propuesta de la empresa contenga las condiciones más beneficiosas para los trabajadores que voluntariamente se acojan a un plan de renta temporal o exoneración del servicio.

Los invitamos a estar alertas a la información que oficialmente comunicará Sintraelecol, también omitir y no prestar atención a información falsa que pueda circular por los medios. Si tienen algún tipo de dudas NO DUDEN en acudir a los directivos de la Organización Sindical de Sintraelecol para su respectiva orientación y dar veracidad de cualquier comunicación.

Cordial saludo,
JUNTA DIRECTIVA SECCIONAL

SI LE FALTAN TRES AÑOS PARA PENSIONARSE, USTED YA GOZA DE ESTABILIDAD LABORAL.

I hombre entre 59 y 62 años o la mujer entre 54 y 57 años y, en ambos casos, que le falten máximo 156 semanas por cotizar (tres años), no podrían ser despedidos por su empleador, quien debe respetar la calidad de prepensionado de esos empleados.

Cuando el prepensionado es desvinculado de su cargo será un juez laboral quien determine si al trabajador se le desconocieron sus derechos laborales.

Si usted es un empleado del sector público o privado y le faltan tres años o menos para acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez: edad y las semanas de cotización al sistema, eso significa que, por regla general, ya está protegido por el denominado fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable.



SINTRAELECOL BOGOTÁ·CUNDINAMARCA

La estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico.

En términos prácticos: el hombre entre 59 y 62 años o la mujer entre 54 y 57 años y, en ambos casos, que le falten máximo 156 semanas por cotizar (tres años), no podrán ser despedidos por su empleador, quien debe respetar la calidad de prepensionado de esos empleados.

No obstante, ese derecho a la estabilidad laboral reforzada se mantiene siempre y cuando el trabajador cumpla con sus deberes laborales, no incurra en una causal objetiva de terminación de su contrato laboral y su despido no haya sido autorizado por el Ministerio de Trabajo. El abogado Jorge Luis Gómez comenta que cuando el

prepensionado es desvinculado de su cargo será un juez laboral quien determine si al trabajador se le desconocieron sus derechos laborales. "En este tipo de procesos el afectado deberá demostrar la configuración un perjuicio irremediable a sus intereses con la terminación del contrato laboral".

Según la legislación colombiana para consolidar el derecho a la pensión de vejez, aparte del monto mínimo de las 1.300 semanas cotizadas, los hombres deben haber cumplido 62 años de edad y las mujeres 57.

La jurisprudencia contempla otros fueros como el de maternidad, de salud, acoso laboral y sindical. A este grupo de protecciones se les llama jurídicamente como Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada.

