



SINTRAIECOL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA
BOGOTÁ - CUNDINAMARCA

El Rayo

ÓRGANO PERIODÍSTICO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA

¡FLASH INFORMATIVO!

CODENSA EMGESA EEB EEC



ITUC CSI IGB



CENTRAL DE TRABAJADORES



Industria 31

25 de Julio 2012

"La revolución se hará no para quitarle el caviar a los ricos sino para facilitárselo a todos...suponiendo que les guste."
Jorge Eliecer Gaitán

VUELVE Y JUEGA

Por Jaime Nicolás Pinzón

Secretario de Educación Y Derechos Humanos

Nuevamente llamamos la atención de los representantes de Emgesa ante el grave peligro a que están expuestos nuestros compañeros que laboran en La Central Hidroeléctrica del Guavio es la segunda central en funcionamiento más grande de Colombia con una capacidad instalada de 1213 MW.

No se entiende como ese emporio poderoso no les interese el mantenimiento a la vía que conduce de Santa María a Mambita, en diferentes oportunidades hemos expuesto el tema (le hemos dedicado varios artículos de prensa) ante la gerencia general, encontrándonos con la respuesta evasiva que ese mantenimiento no es de su incumbencia si no de las administraciones municipales, y si es responsabilidad de los entes territoriales porque no se gestiona, acaso la empresa no participa de regalías a esos municipios? pero lo cierto es que día tras día la situación se agrava.

Los trabajadores que laboran en esta central tienen que bajarse del bus pasar a pie diferentes quebradas y con picas y palas abrir el camino para que el bus pueda avanzar exponiéndose a riesgos adicionales y a la realización de labores ajenas que no tienen por que asumir, transitar por ese viacrucis es altamente estresante y agotador, se transita por una verdadera trocha o camino de herradura apropiado solo para mulas.

Pero esto no solo está pasando en la vía citada, también hay que hablar de otras vías que dan acceso a las diferentes centrales de generación. Parece que la vida no valiera nada en esos recónditos lugares precedidos de abandono total. No conocemos de un plan por parte de Emgesa, que permanentemente este revisando el estado de las carreteras, eso no les interesa, como y por que medios tiene que llegar el trabajador a su sitio de labores, no les preocupa, llega o llega.



Sintraiecol seccional Bogotá deja clara la posición frente al **NUEVO MODELO DE TRANSPORTE** propuesto por la Empresa Codensa S.A. ESP

La organización Sindical ha dejado muy claro ante la empresa CODENSA que nos oponemos tajantemente a esta propuesta de nuevo modelo de transporte que no es más que poner en riesgo la salud, la integridad física y económica de los trabajadores entre otras. Esta posición está plasmada en el acta de comité laboral número 094 del 19 de Julio de 2012, acta que la pueden consultar en la página web de Sintraiecol Nacional Link seccionales y seccional Bogotá Cundinamarca.

Igualmente estamos en las diferentes sedes la empresa dando los respectivos informes.



El compromiso

Por Wilson López Díaz
Presidente

Con el siglo XX se iniciaron guerras de diferente connotación, guerras frías, guerras armadas, guerras por el espacio, guerras por la tecnología entre otras, todas con matices ideológicos, culturales y además respetables en el entorno y contexto reinante del momento. Igualmente cambió el contexto empresarial, surgen entonces nuevas herramientas administrativas, económicas, financieras todas bajo el mismo modelo Fayolista-Taylorista hasta nuestros días. Sin embargo cuando centramos la mirada a las organizaciones sindicales, que hacen parte del engranaje, se nota un rezago en la concepción misma de porqué existen, de porqué hoy en pleno siglo XXI la visión sindical se frena, estanca y no evoluciona, pues bien, si bien es cierto las empresas hoy su conducta es contraria a la naturaleza, explotan, esclavizan y atropellan a sus trabajadores, no guardan la más mínima consideración a sus necesidades y menos aun cuando en ellos se generan expectativas de una mejor remuneración por su labor, la estrategia de las organizaciones sindicales sigue siendo la misma. Hoy la estrategia de respuesta y enfrentamiento no se hace presente no porque no se pueda, es porque la ley que ha sido redactada y puesta en ejecución por la burguesía apoyada en el modelo neoliberal.

Podemos concluir en esta introducción que: los logros y éxitos del pasado no garantiza que el futuro este asegurado, no se debe aplicar la misma fórmula del pasado a los problemas que se generen hoy, los entornos y contextos son cambiantes o mejor, la única constante exigente es el cambio.

En líneas nos concita a dar una mirada a la organización empresarial a la cual pertenecemos, el grupo ENEL-ENDESA, vende electricidad y gas, opera en 40 países de 4 continentes, con ingresos que sobrepasan los 80.000 millones de euros, un EBITDA que supera los 18.000 millones de euros y beneficio aproximado de 4.500 millones de euros.

Que monstruo de empresa, que capacidad de producir y de generar empleo, esa es la percepción al leer estas cifras y más cuando LATAM tiene el crecimiento más sólido destacándose COLOMBIA con su buena posición de liquidez y excelente apalancamiento financiero. Estas son las principales variables que hoy debemos tener en cuenta para plantear tipos de avance; es el caso particular de CODENSA. Allí discutimos con serios argumentos un punto convencional, la estructura de cargos y salarios, nunca antes tocado por la organización sindical de cara a unas variables.



Siempre la organización se centró durante las negociaciones de la CCT en las compensaciones y no en velar por un estudio salarial de matices favorables frente a ciertos paradigmas.

Compañeras y compañeros no es el momento de achacar culpas o errores de la dirigencia sindical, hay dificultades en nuestra organización como la integración, falta de colaboración y apoyo mutuo; las actitudes hostiles y divisionistas de algunos dirigentes, pero no quiere decir que tengamos que dejar de lado nuestra actividad sindical buscando beneficios y valores agregados para los trabajadores, la labor sindical no termina cuando se firman las CCT, la labor sindical es de todos los días y debido a esta postura propositiva y siendo autocríticos es que tenemos hoy una oportunidad de acercarnos a la realidad salarial, el equipo que hemos estado trabajando el tema de la estructura de cargos y salarios está comprometido a fondo con resultados altamente positivos, somos optimistas del proceso que se desarrolla en estos momentos y más cuando hace parte de este equipo trabajadores de las diferentes sedes que han asumido también con seriedad la tarea.

Nos esperan compañeras y compañeros nuevos vientos y para esa incertidumbre de las ventiscas debemos estar preparados con la ayuda de todos los trabajadores y no importa de qué lado de la mesa salga la idea lo importante es que el beneficio colectivo.

Al igual en la EEB estamos adelantando el proceso de estructura de cargos y salarios. Las argumentaciones anteriores en términos de necesidades de mejores salarios aplica para esta multinacional, aunque son procesos paralelos, sus cifras a analizar serán diferentes ante multinacionales altamente productivas con cifras macroeconómicas diferentes.

En Emgesa aunque un poco más adelantados en materia de estructura de cargos, existen urgentes necesidades de volver a revisar el actual esquema. Por ejemplo; los operadores auxiliares, los operadores de medio río Bogotá, los operadores de caverna Guavio y los grupos de mantenimientos quedaron mal renqueados o mal valorados, las dos plantas térmicas con procesos altamente tecnológicos piden a gritos revisar sus salarios; en general queremos darnos la oportunidad de revisar todo el tema salarial de los diferentes cargos.

Las valoraciones de cargos son producto de realidades de ese entonces, ejemplo claro es que a pesar de la posición de Sintraelec, la labores de mantenimiento tenían como modelo su tercerización, situación que fue

ante todo.

revertida por la malas experiencias con contratistas o terceros, esto hace urgente volver a revisar el tema, las nivelaciones unilaterales de la compañía exigen urgente su reformulación porque muy a pesar de una buena intención han generado problemas de grupos de trabajo y ambientes laborales contradictorios.

En suma este proceso fue adelantado hace una década lo cual demanda urgente su reevaluación.

En la Empresa de energía de Cundinamarca, con el desconocimiento de algunos puntos de la convención colectiva, se hace un panorama complicado para avanzar en temas de prioridad para los trabajadores. Consideramos que con voluntad férrea de las partes; ese proceso podría y debería despegar, la dirigencia sindical debe puntualizar este proceso y la empresa debe cumplir la convención Colectiva. Sin embargo seremos respetuosos de la velocidad que los compañeros sindicales le pongan al proceso, pero esto no impide que expresemos libremente que si es posible una nueva negociación allí.

Solo queremos decirles que por vez primera así como las empresas tienen planeación, de algo estamos seguros y es de tener nuestro objetivo claro precedido de amplios debates argumentativos que han generado respuestas contundentes mayoritarias que se han constituido en un mandato de los trabajadores hacia su dirigencia sindical.

Entonces repetimos, tenemos tres ejes principales de desarrollo de los intereses de los trabajadores en los cuales hacemos el ejercicio:

Salarios: Aspiramos unas curvas salariales en los diferentes cargos que obedezcan a la realidad financiera de las empresas y al gran peso de nuestras labores, en esto estamos trabajando.

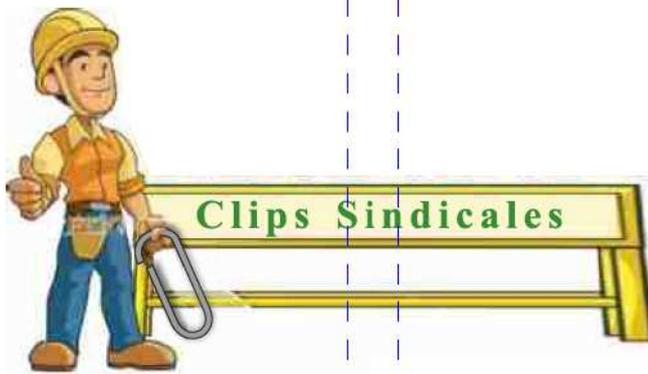
Ayudas reales para educación del trabajador y su familia. Consideramos que este auxilio debe ser mejorado enormemente. Este será un punto vital en la próxima negociación de convención Colectiva de Trabajo.

Bienestar: Sumas importantes para vivienda con cero intereses, Este tema se ha consolidado.

En febrero pasado cumplimos un año de la firma del acta Convencional en Emgesa a satisfacción de todos en general. En Julio acabamos de cumplir un año de la firma de Acta convencional en Codensa con perspectivas interesantes de logros y el próximo octubre cumpliremos un año de firmar acta Convencional en la EEB a beneplácito de la inmensa mayoría

Reglamento de Vivienda en EMGESA

En los próximos días se iniciará la revisión del reglamento de vivienda, esto con el fin de reglamentar las modalidades de prestamos, pago de peritos para el avalúo, modalidades de pago y otros. Para mejor claridad sobre este punto convencional.



Educación

Les recordamos a todos nuestros afiliados y familiares que Sintraelecrol mantiene los convenios educativos con los siguientes centros de estudios y universidades:



Vea ya nuestras paginas web. www.sintraelecrol.org y www.cut.org.co e informese de todos los acontecimientos nacionales e internacionales del sector eléctrico. Inscríbese a los cursos programados por la Junta Nacional



Convenio Laboratorio óptico J.V.R y Sintraelecrol Bogotá Cundinamarca

Benéficos en consulta oftalmológica, monturas importadas reparación y mantenimiento de su montura, elaboración de toda clase de lentes

oftálmicos antirreflejo - polarizados, policarbonato progresivos.

Centro Comercial Cámara de Comercio

Carrera 9#16-37 local 130 Tel.: 2848990 - Cel: 313 379 2903



Asistimos con sentido humano

Renovación del Convenio Sintraelecrol - los Olivos Plan Integral, partir del 1 de agosto 2012 con un incremento del IPC quedando la cuota mensual \$6.900 pesos ampliando su red nacional. En los próximos días funerales los Olivos nos presentaran un plan adicional para nuestros familiares que por consanguinidad no son beneficiarios directos como hermanos, tíos, nietos, primos, sobrinos, suegros, concuñados, nueras, y Yernos.

¡Dramático!

Trabajadores despedidos enfermos de Colmotores inician HUELGA DE HAMBRE con la boca cosida



Jorge Parra, Manuel Ospina, Carlos Trujillo y Pedro Rincón, en huelga de hambre y con la boca cosida esperan que Colmotores y el Gobierno solucionen su situación

Desesperados y ya hartos de la indolencia del Gobierno y la indiferencia de General Motors Colmotores para solucionarles su situación, 4 de los trabajadores que fueron despedidos enfermos de esta multinacional norteamericana resolvieron continuar su protesta con una huelga de hambre y la boca cosida con hilo, como señal de que esta vez están dispuestos a ir hasta las últimas consecuencias.

Estos trabajadores llevan un año exacto en una carpa hecha de plásticos y tablas frente a la embajada de Estados Unidos en Bogotá. Exigen que el Ministerio de Trabajo se "apersona" de su crítica situación.

La seccional Sintraelecrol apoya y anima a los compañeros a persistir en esta cruzada por reclamar sus derechos rechazamos rotundamente, los atropellos a que son sometido los trabajadores de la Multinacional General Motors Colmotores estaremos prestos a brindar toda la solidaridad que requieran los compañeros.

Viva la justa lucha de los trabajadores de Colmotores viva viva...

El Rayo

Redacción: Wilson López, Jairo Eduardo Cifuentes, Jaime N. Pinzón, Saúl Nova, Gabriel Alarcón, Ricardo Bolívar, Fernando Riaño, Luis Cárdenas.

Fotografía: Producción: Diseño e Impresión:

Jaime N. Pinzón, Saúl Nova, Gabriel Alarcón, Junta Directiva Seccional, Luis Enrique Cruz R. Cel.: 313 2450269

SINTRAEELECOL BOGOTÁ - CUNDINAMARCA

Cra. 12 B No. 6-82 Oficina 406 - Tels.: 243 6230 - 334 9109 - Fax: 334 0346 - e mail: sintraelecrolbogota@hotmail.com



El Rayo

Gran participación

Por Jaime Nicolás Pinzón
Secretario de Educación y Derechos Humanos

En la Sede de Sintraelecol Seccional Bogotá-Cundinamarca, se llevó a cabo el seminario básico en salud para comités paritarios de salud ocupacional del sector eléctrico y política sindical.

El evento contó con una nutrida participación entre el 16 y 19 de julio, al rededor de 40 compañeros de los Comités Centrales de Emgesa, Energía de Bogotá, Energía de Cundinamarca y Trabajadores de Condensa y Subdirectivas.

La Secretaría de Educación cumple su plan de capacitación en temas de salud ocupacional o seguridad industrial con el fin de que nuestros compañeros se actualicen en las reformas de la ley 1562 del 11 de julio de 2012 y del reglamento de salud ocupacional y seguridad industrial en los procesos de generación transmisión y distribución de la energía eléctrica en las empresas del sector. Esperamos que los conocimientos impartidos se pongan en práctica y se exija a las empresas, cumplan con la legislación en esta materia y en lo posible evitar lamentables accidentes. El Seminario conto con la participación de la Central Unitaria de Trabajadores CUT en cabeza de Tarsicio Rivera, Director del Departamento de Seguridad Industrial, así como de Manuel Téllez, Secretario General de la subdirectiva CUT Bogotá y el conferencista Dr.

GUILLERMO EDUARDO ALFONSO GUTIÉRREZ, Abogado Especialista, Secretario General (s) Junta Regional de Calificación de Invalidez Bogotá y Cundinamarca, asesor independiente en Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional, miembro del comité de seguridad social CUT Salud Ocupacional.

Como ejercicio que hizo parte del ciclo educativo, participamos el 19 de julio en la Marcha blanca por la salud pública, en protesta contra la Ley 100 de 1993, que regula el sistema de salud en Colombia. Invitamos a todos los trabajadores INTERESADOS en el campo de la capacitación de las empresas de CODENSA, EMGESA, EEB y EEC a participar en los próximos cursos: el ABC de sindicalismo, como el curso de actualización de procesos disciplinarios y liquidaciones salariales.

El desconocimiento de las leyes laborales permite el abuso del empleador, por eso compañeros tenemos que capacitarnos para avanzar, fortalezca la organización sindical es la única manera de hacer valer nuestros derechos, acércate ya y hablemos conoce tus derechos como afiliado al sindicato. La Secretaria de Educación, hace parte del equipo de directivos de la Seccional que si hace actividad sindical seria y dinámica en armonía con la Presidencia, Vicepresidencia, Fiscalía y Tesorería y las comisiones de reclamos de EMGESA, CODENSA EEB. EEC.



entra en vigencia

NUEVO SISTEMA DE RIESGOS LABORALES

Por Jaime Nicolás Pinzón
Secretario de Educación y Derechos Humanos

El pasado miércoles 12 de julio fue sancionada y promulgada la norma por la cual se modifica el sistema de riesgos profesionales ahora Sistema de Riesgos Laborales realizando cambios sustanciales al Programa de Salud Ocupacional ahora denominado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Entre otros aspectos a destacar están las modificaciones realizadas tales como la protección a los trabajadores independientes vinculados a través de un contrato formal de prestación de servicios con duración superior a un mes, la inclusión y cotización de las personas del subsistema de primera respuesta (voluntarios), modificaciones en el porcentaje en el monto de distribución de la cotización al sistema, el ingreso base de liquidación (IBC) para el pago de prestaciones sociales en caso de Accidente de trabajo y enfermedad profesional, efectos por el no pago de las cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales, supervisión a las empresa de alto riesgo, licencias de salud ocupacional, funcionamiento del Sistema de Control de Calidad y las sanciones por incumplimiento a las normas y obligaciones en salud ocupacional, reporte de accidentes profesionales y enfermedades laborales, entre otras.

Debe señalarse la importancia de esta Ley para nuestro sistema jurídico, ya que permite después de cinco años contar con una definición propia de Accidente de Trabajo, acorde con las necesidades de nuestro país, de tal forma a partir del 11 de Julio de 2012 perdió total aplicabilidad en nuestro país la definición contemplada por la Decisión 584 de 2004 – Comunidad



Andina de Naciones para definir un accidente de trabajo, por lo que deberá aplicarse lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, que señala lo siguiente:

“Art.3.Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actué por cuenta o en

representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresa de servicios temporales que se encuentren en misión.

Así mismo, debemos indicar que la norma en estudio trae una nueva definición de enfermedad laboral, acorde con los riesgos actualmente presentados en el desarrollo de las actividades empresariales por lo que dejará de aplicarse el artículo 200 del Código Sustantivo del Trabajo; de tal

manera que con la entrada en vigencia de la Ley 1562 2012, se definirá así:

Art.4.Enfermedad Laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El gobierno Nacional, determinara, en forma periódica, las enfermedades que consideran como laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgos ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Pero par saber mas los invito a que consulte esta Ley 1562 2012 es muy importante saber a que tenemos derechos y como hacerlos valer



INFORMATIVOS EN LOS FRENTE DE TRABAJO EN LA E.E.C

Por **JAIRO EDUARDO CIFUENTES**
Vicepresidente



Cumpliendo con el cronograma de informativos mediante visitas efectuadas a los frentes de trabajo en las empresas en donde tenemos nuestros afiliados, nos hemos propuesto no solo difundir las distintas actividades que corresponden a la Organización, sino, atender y resolver los muchísimos problemas vividos a diario en el terreno de los acontecimientos.

De cara a los trabajadores, recogemos muchísimas sugerencias y propuestas que surgen de manera desprevenida y que nos permiten sopesar los balances y valoraciones a que haya lugar y aceptar con capacidad de análisis, la crítica y el trámite de diferencias cuando se hace de manera respetuosa.

El equipo responsable de las comisiones (**Wilson, Jaime, Saúl, Gabriel y Jairo**) ha dado a conocer ante la administración de las empresas un catálogo de

insatisfacciones laborales encontradas a lo largo y ancho de los recorridos.

En lo que atañe a la EEC, compartimos participación con nuestro presidente de la Junta Nacional, compañero Pablo E. Santos, quien una vez presentado como tal, recibió el respaldo y la confianza de los trabajadores para su gestión sindical. Igual en las Oficinas de la 93 en Bogotá, como en Girardot, Fusa, Faca, Puerto Salgar y Villeta, de primera mano se acogió el sentir de los compañeros en temas como el de la Negociación de la Convención Colectiva, la violación sistemática de puntos convencionales por parte de la empresa, discriminación e imposiciones de gestión de rendimientos, deficiencia en la prestación del servicio médico y la tercerización.

Como conclusión emanada de las reuniones realizadas en los sitios de trabajo de la EEC, se ha procedido a

convocar a Plenarias de subdirectivos, como un escenario más estructural a fin de acordar un itinerario de espacios reivindicatorios frente a la permanente violación de algunos puntos convencionales de gran significado económico y social que requieren de una respuesta concreta e inmediata por parte de la empresa.

Esos espacios serán fructíferos a través del resultado ponderado asignado a los comisionados compañeros: Alcibíades Gutiérrez y Jairo Cifuentes quienes tienen la responsabilidad de evaluar los puntos en examen para su desarrollo en los Comités paritarios pertinentes y que dependiendo de ello y de la voluntad de la empresa para cumplir, harán dinamizar un eventual proceso de negociación, en el entendido de que la Compañía nos devuelva los dineros correspondientes a los puntos de Vivienda y Cultura, recreación y Deportes, que son de origen convencional y por ende le pertenecen a los trabajadores, la EEC no puede dilatar la entrega de esas partidas ya que al pasar el tiempo estaría incurso configurándose en un enriquecimiento ilícito. Bien claro es, que esa plata no es de ella.

FOUNDING CONGRESS OF INDUSTRI-ALL GLOBAL UNION 2012

Por Ricardo Bolívar trabajador de Condensa y Fernando Riaño Comisión de Reclamos de E.E.B Delegados por Sintraelec Bogotá-Cundinamarca al Congreso INDUSTRI-ALL GLOBAL UNION.

Durante la tercera semana de Junio de 2012 se llevo a cabo la disolución de tres federaciones sindicales internacionales (ICEM, FITIM y FITVC) y la fundación de una Federación Internacional (INDUSTRI-ALL GLOBAL UNION) que agrupara a todos los afiliados de las antiguas tres organizaciones en una sola siendo la más grande del mundo.

Se conto con la participación de 1.047 delegados plenos, con 234 Mujeres, 354 Sindicatos, provenientes de los cinco continentes representando a 50 millones de afiliados y 109 países; fue llevado a cabo desde el 18 y finalizó el 20 de junio del año en curso, en la Ciudad de Copenhagen, Dinamarca.

Por parte de Colombia estuvieron representantes de los sindicatos **Sintraelec, Sintracarbon, USO, Uprammicol, Sintracadena y Fetramecol.**

En el comité ejecutivo de IndustriAll Global Union quedó como representante por Colombia el

compañero Igor Díaz de Sintracarbon, y en el Comité regional de Latinoamérica y el Caribe quedó el compañero Alirio Sánchez de Sintraelec.

Durante las jornadas hubo la oportunidad de intervenir para hacer aportes y mencionar abusos laborales que ocurren en todo el mundo y por los cuales coincidimos todos que debemos luchar de la mano. Las empresas se globalizan, por tanto los trabajadores debemos globalizarnos para apoyarnos unos otros sumando fuerzas.

El compañero Fernando Riaño de Sintraelec Bogotá-Cundinamarca hizo una intervención mencionando algunos matices de la situación de nuestras empresas y el país.

Para finalizar les comparto el logo del nuevo sindicato global Industriall y el vinculo de la página web para consultar y estar al tanto de nuestra organización mundial.



Congreso Fundación IndustriALL 1

Intervención Sintraelec 1



Representación Colombia a la izquierda

Sintraelec junto a secretario general de la OIT



IndustriALL Global Union

En representación de los trabajadores en los sectores de la minería, la energía y la fabricación a nivel mundial.

<http://www.industrialunion.org/es/home#>

Resultados para mostrar

INFORME ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIOS EN CODENSA S.A ESP



SINTRAEECOL Seccional Bogotá Cundinamarca informa a los trabajadores respecto al desarrollo del Artículo nuevo número 2 del acta convencional que trata sobre estructura de cargos y salarios lo siguiente:

- Según el cronograma adjunto se ha cumplido con el 90%
- El 10% se desarrollará en el mes de Agosto.
- La Empresa en el mes de agosto presentará a la Organización Sindical a través del comité que lo integran trabajadores y directivos la propuesta sobre la estructura de cargos y salarios.
- La Organización Sindical analizará dicha propuesta y propondrá en la mesa la suya.

• En el mes de Septiembre a más tardar la Empresa enviará a Europa LATAM la propuesta para su aprobación.

Compañeras y compañeros de **CODENSA**, como lo hemos venido informando hasta hoy en las visitas a las sedes, somos optimistas frente a este tema y esperamos pronto resultados, igualmente estamos atentos a sus comentarios y aportes pertinentes, unidos podemos cerrar brechas y lograr beneficios.

GERENCIA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS -SINTRAEECOL SECCIONAL BOGOTA																											
PLANIFICACIÓN RRHH, COMPENSACIÓN Y REPORTING																											
Análisis material existente Estructura de cargos y Salarios CODENSA Régimen Convencionado		Febrero					Marzo					Abril				Mayo				Junio					Julio		
		Semana					Semana					Semana				Semana				Semana					Semana		
		1	2	3	4	5-1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5-1	2	3	4	5	30-31	1	2	3
#	ACTIVIDADES																										
1	Análisis Descripciones de Cargo																										
1.1	Contenido de las Descripciones																										
1.1.1	Contenido de las Descripciones Gerencia Comercial (85 aprox.)																										
1.1.2	Contenido de las Descripciones Gerencia Técnica (50 aprox.)																										
1.1.3	Contenido de las Descripciones Gerencias Apoyo (45 aprox.)																										
1.2	Perfiles de Cargos																										
1.2.1	Análisis de los perfiles de cargo.																										
2	2 Valoraciones de cargos																										
3	3 Estructura de Cargos																										
4	4 Estructura Salarial																										
4.1	4.1 Mercado Salarial																										
4.2	4.2 Equidad Interna																										
4.3	4.3 Estructura Salarial Propuesta																										
4.4	4.4 Definición de Casos Prioritarios																										



NO DEJE SUS OBJETOS PERSONALES A LA VISTA

consejos prácticos de **SEGURIDAD**

- Si usted es víctima de robo, recuerde que su vida e integridad están primero.
- Sus vecinos son sus mejores aliados en seguridad, establezca lazos de cooperación con ellos.
- Evite la entrada a personas extrañas que no se identifiquen.
- Verifique los servicios técnicos directamente con las empresas de servicios públicos (Agua, luz, teléfono).
- Guarde sus objetos de valor en un lugar seguro.
- No deje a los menores de edad solos en la casa y no permita que manipulen elementos peligrosos.
- Identifique el CAI, la Unidad de Zonas o la estación de Policía más cercana a su casa y tenga a mano su número telefónico. Conozca a su cuadrante y evítese dolores de cabeza. La Policía habilitó un enlace en internet para que los ciudadanos conozcan el número de su cuadrante y puedan denunciar cualquier delito
- Verifique con la superintendencia de vigilancia y seguridad privada que las empresas prestadoras del servicio cumplan con los requisitos que exige la Ley
- No entregue información personal de su trabajo o residencia en la encuestas en los centros comerciales, centros de cines
- No done o regale elementos de hogar como ropa etc., puede ser asaltado en su propia residencia

Algunos consejos para evitar que le roben su vehículo

A continuación SINTRAELECOL le da algunos consejos prácticos para evitar el robo de su vehículo

- Evite dejar el carro estacionado en la calle; use el parqueadero.
- Procure no dejar las llaves del vehículo en parqueaderos que le exijan dejarlas, pues una de las modalidades usadas por los ladrones es sacarle duplicado a las llaves del vehículo.
- Evite dejar artículos de valor como: bolsos, celulares, maletas, computadores, entre otros, a la vista.
- Recuerde marcar los vidrios, el motor y otras partes de su vehículo con el número de la placa.
- Cuando el vehículo esté en marcha procure mantener los seguros del vehículo y las ventanas bien cerradas.
- Asegure todos los elementos de su vehículo como llantas espejos, etc. recuerde que la alarma las pueden bloquear en lo sucesivo coloque barra de seguridad entre el timón y los pedales



Entre todos podemos hacer de Bogotá una ciudad **+ segura.**

La prevención es su mejor aliada en seguridad.



SINTRAELECOL
BOGOTÁ - CUNDINAMARCA

Equipo para trabajar!