



EL RAYO



31/12/2020

SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

SIN INCREMENTO EN EMGESA? DEL AHOGADO EL SOMBRERO,

Como es de conocimiento de los trabajadores, la Convención Colectiva Vigente que se firmó con EMGESA el 13 de Agosto de 2015, tenía vigencia hasta el día 30 de junio de 2018 y como no se trabó ningún tipo de conflicto posterior en el que se hubieran podido lograr avances importantes para los trabajadores, esta se ha venido prorrogando automáticamente en periodos de seis (6) meses por lo establecido en el art. 478 del Código Sustantivo del trabajo, venciendo la última, este 30 de diciembre pasado.

Lo cierto es que el Sindicato debió denunciar la Convención Colectiva y presentar pliego desde mayo de 2018 para establecer nuevas condiciones laborales al vencimiento de su vigencia. Como consecuencia de no hacerlo, los trabajadores no recibimos incrementos de salario ni se actualizaron los valores de los beneficios para el segundo semestre del 2018 como tampoco en todo lo corrido del 2019 y del 2020. Extrañamente el ex presidente Pinzón de manera irresponsable y obtusa, no solo se empeñó sin mayores argumentos, en no iniciar un conflicto que buscara mejorar los ingresos y la situación de sus afiliados, también logró convencer con falacias a algunos trabajadores de apoyar esa vetusta posición y acusó de “patronalistas” a quienes exigimos discutir la presentación de un pliego, considerando que el derecho de negociación es la única garantía legal y constitucional que nos permite a los trabajadores aglutinarnos, formarnos al calor de la lucha, movilizarnos y posicionarnos mediante la negociación para avanzar en derechos extralegales en la relación laboral.

Conscientes de nuestra responsabilidad, con el nuevo año 2021 encima, sin mayor tiempo de maniobra para preparar un conflicto y adicionalmente con una situación futura de total incertidumbre por todos los cambios en el tema laboral y empresarial que ha generado la actual pandemia, decidimos jugar algunas cartas que permitieran al menos salvar la movilidad salarial de los trabajadores para el año venidero y fue así como logramos suscribir con la administración de la Empresa un Acta Convencional que nos diera esta garantía a partir del 1 de enero del año 2021.

Es sin duda una buena noticia. Para explicar un poco el procedimiento, jurisprudencialmente se ha establecido que entre las partes de una relación laboral regulada por un contrato colectivo, se pueden suscribir **actas** sin la solemnidad que exige una “*negociación propiamente dicha*” **única y exclusivamente para aclarar, mejorar o establecer nuevos derechos, sin afectar o reducir los ya plasmados en la Convención.** Acudiendo a esta figura, desde las Juntas Directivas de la Subdirectiva Bogotá y la Dirección Nacional de nuestro Sindicato, le exigimos a la empresa actualizar e incrementar el salario de los trabajadores, buscando recuperar algo de lo perdido e igualmente solicitamos algunas mejoras adicionales.

En suma, considerando las dificultades ya mencionadas y teniendo en cuenta que jurídicamente ya no podemos pensar en una negociación para el primer semestre del año 2021, pero que tampoco tenemos certeza sobre las condiciones para trabar un conflicto en el segundo semestre, acordamos un incremento al salario equivalente al **IPC 2020 más 1,5 % para todo el año 2021 a partir del 1 de enero** y a los beneficios económicos establecidos en sumas fijas en el IPC. Adicionalmente y ante la



SINTRAELECOL
BOGOTÁ-CUNDINAMARCA



SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

inminente pensión de algunos trabajadores, logramos establecer el reconocimiento y pago de la bonificación en los mismos términos establecidos en CODENSA, para quienes terminen su relación con la empresa a partir del 1 de enero de 2021, causada por el otorgamiento de la pensión por vejez.

RELEVO GENERACIONAL EN EL GRUPO ENEL COLOMBIA

Si ya se venían discutiendo con fuerza en el mundo laboral y muy particularmente en nuestro sector, fenómenos propios del desarrollo en el mediano plazo como la implementación de “**nuevas tecnologías**”, “**industria 4.0**” y “**transición energética**”, la pandemia ha acelerado estos procesos y a ellos no somos ajenos. Los efectos hasta ahora vistos en nuestras empresas como la imposición del trabajo remoto, la automatización de procesos, la sustitución vertiginosa de formas de producción alternativa y la implementación de métodos administrativos y tecnologías de punta más “eficientes” (léase más baratas), como consecuencia lógica ya sea que los trabajadores nos consideremos competentes o no, será la promoción del relevo generacional, lo que significa reducción y o cambio de las personas.

Toda vez que el método más eficiente para los empresarios, pero más lesivo para los trabajadores, ha sido el “*Plan de retiro voluntario*” al que siempre nos hemos opuesto con vigor porque somos defensores casi a ultranza de los puestos de trabajo, por lo que dentro de las alternativas consideradas y frente a la posibilidad negada por el acto legislativo 01/05 de las pensiones anticipadas, hemos propuesto de manera insistente la “**exoneración del servicio**” porque garantiza vínculo, ingreso y pensión. Sin embargo, se ha presentado usualmente por la compañía como fórmula la “renta temporal”, que al menos genera ingresos y pago de la cotización pensional hasta alcanzar los requisitos. Al respecto y por considerarla relativamente aceptable, la discusión ha rondado en torno al monto de la mesada y el porcentaje del pago de la seguridad social, donde la respuesta ha sido la falta de presupuesto para esa destinación.

En esta ocasión la Compañía nos ha presentado un Plan de relevo generacional para 4 años llamado “Plan de digitalización”, dirigido a aquellos trabajadores que estén a 3 años o menos del cumplimiento de requisitos para pensión y que será ejecutado principalmente en el mes de diciembre de los próximos años. Este “Plan” considera: Pago de una renta temporal a través de fiducia hasta máximo 6 meses más allá de la fecha de cumplimiento de condiciones para pensión, mesada equivalente al 80% del promedio salarial, pago del 100% de la cotización y con la novedad que se cuenta con un “Fondo/previsión extraordinario” con recursos aprobados por la Junta Directiva empresarial. Ya veremos que espacios se generan para aportar en esta discusión.

Cordial saludo,

**JUNTA DIRECTIVA
SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA BOGOTÁ CUNDINAMARCA**



SINTRAELECOL
BOGOTÁ-CUNDINAMARCA