



Directiva Nacional

SINTRAECOL
Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia
Personería Jurídica No. 1983 Julio de 1975
NIT: 890.205.438-2



PLIEGO UNICO NACIONAL

Sintraelecol

El presente documento, contiene el pliego de peticiones que Sintraelecol presenta a las empresas de los sectores Eléctrico y del Gas, y al Estado Colombiano, como herramienta de lucha por mejores conquistas laborales, que permitan dignificar nuestra labor profesional.



Directiva Nacional

TABLA DE CONTENIDO

1. PREÁMBULO	3
2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES Y TÉCNICOS	4
2.1 Constitución Política de Colombia	
2.2 Derecho Internacional del Trabajo	
2.3 Legislación laboral interna	
2.4 Jurisprudencia Constitucional	
3. OBJETIVOS DE LA NEGOCIACIÓN	5
3.1 Objetivo general	
3.2 Objetivos específicos	
3.2.1 Unificación laboral	
3.2.2 Protección sectorial en SST	
3.2.3 Regulación para la transición energética	
3.2.4 Diálogo social tripartito	
3.2.5 Defensa del carácter público del servicio energético	
4. PLIEGO ÚNICO NACIONAL	6
5. ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNACIÓN DE LAS PARTES	6
5.1 Sector energético	
5.2 Sindicato	
5.3 Estado colombiano	
6. ARTÍCULO SEGUNDO: PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO	6
6.1 Procedimiento	
6.2 Desarrollo	
7. ARTÍCULO TERCERO: CAMPO DE APLICACIÓN	7
8. ARTÍCULO CUARTO: NORMAS PREEXISTENTES	7
9. ARTÍCULO QUINTO: VIGENCIA	8
9.1 Parágrafo primero	
9.2 Parágrafo segundo	
10. ARTÍCULO SEXTO: SUSTITUCIÓN PATRONAL	8
11. ARTÍCULO SÉPTIMO: PROGRAMA DE FORMALIZACIÓN LABORAL	9
11.1 Eliminación de intermediación y tercerización indebida	
11.2 Mecanismos del principio de “Contrato Realidad”	
12. ARTÍCULO OCTAVO: PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA	10
12.1 Evaluación previa de alternativas	
12.2 Procedimiento participativo	
12.3 Garantías institucionales	
Parágrafo único: Rol de SINTRAECOL	
13. ARTÍCULO NOVENO: PROTECCIÓN, COMPENSACIÓN Y FORTALECIMIENTO SINDICAL	11
13.1 Sistema de compensación integral	
13.2 Planes de cierre	
13.3 Programas de fortalecimiento sindical	



Directiva Nacional

14. ARTÍCULO DÉCIMO: RECONVERSIÓN Y FORMACIÓN	13
14.1 Fondo Especial de Reconversión	
14.2 Formación humana y habilidades	
14.3 Fortalecimiento sindical	
14.4 Comité de transición justa	
15. ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: CONDICIONES DE EMPLEO ANTE CAMBIO CLIMÁTICO	15
15.1 Principio de protección integral	
15.2 Mecanismos de seguimiento y participación	
16. ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: ADAPTACIÓN A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	16
16.1 Impacto de nuevas tecnologías	
16.2 Sistemas obsoletos	
16.3 Recualificación y reconversión	
16.4 Formación	
16.5 Mecanismos sindicales de vigilancia	
17. ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: PROTECCIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL	18
18. ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	19
18.1 Parágrafo: Estabilidad laboral reforzada	
19. ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: REGULACIÓN TARIFARIA	20
20. ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y POLÍTICA SALARIAL	20
20.1 Unificación de cargos	
20.2 Escala salarial	
20.3 Criterios técnicos	
20.4 Participación sindical vinculante	
21. ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: ENFOQUE DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD	21
22. ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: UNIDAD DE EMPRESA	23
23. ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	23
24. FIRMAS	23



Directiva Nacional

PREAMBULO

La negociación colectiva por rama de industria constituye hoy uno de los instrumentos más avanzados para garantizar la justicia laboral, el equilibrio social y la regulación democrática de las relaciones de trabajo en el sector energético colombiano. En un escenario marcado por profundas transformaciones tecnológicas, regulatorias y productivas, como la transición energética, la automatización, la tercerización creciente y el cambio climático, la negociación sectorial se erige como una respuesta estructural que permite unificar estándares, corregir desigualdades históricas y asegurar condiciones dignas para todos los trabajadores, independientemente de la empresa donde laboren o del modelo de contratación existente.

El sector energético ha sido históricamente un componente estratégico del desarrollo nacional. Desde finales del siglo XIX, cuando comenzó a consolidarse el servicio público de energía en Bucaramanga y luego en el resto del país, la tecnificación progresiva de la industria exigió la formación de mano de obra calificada y el desarrollo de estructuras laborales estables y especializadas. Sin embargo, los procesos de privatización, la flexibilización normativa y la expansión de la intermediación laboral —acentuados tras la expedición de las Leyes 142 y 143 de 1994— condujeron a una precarización progresiva que hizo perder vigencia a varios de los compromisos alcanzados en los Acuerdos Marco Sectoriales de los años noventa.

Frente a este panorama, SINTRAECOL, sindicato nacional por rama de industria, con personería jurídica 1983 de 1975, y afiliado a la CUT e IndustriALL Global Unión, asume nuevamente su papel histórico como actor protagónico en la defensa del trabajo decente. Su propuesta del Pliego Único Nacional, presentada al Gobierno Nacional y a los empleadores del sector, retoma el mandato constitucional, el derecho internacional del trabajo y la legislación interna para restablecer reglas claras, homogéneas y protectoras para toda la fuerza laboral del sistema energético.



Directiva Nacional

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES Y TÉCNICOS

Este proceso se sustenta en un conjunto normativo robusto que habilita y obliga al Estado, a los empleadores y al sindicato a negociar a nivel sectorial:

1. Constitución Política de Colombia

1. Artículo 55: Garantiza la negociación colectiva y la concertación social.
2. Artículo 25: Trabajo en condiciones dignas y justas.
3. Artículo 53: Principios mínimos del trabajo, favorabilidad, igualdad y estabilidad.
4. Artículos 13 y 43: Igualdad sustantiva y protección especial a la mujer trabajadora.

2. Derecho Internacional del Trabajo

1. Convenio 98 de la OIT (Ley 27 de 1976): Ordena promover la negociación colectiva real y efectiva.
2. Convenio 154 de la OIT (Ley 524 de 1999): Fortalece la negociación colectiva en todos los niveles, incluyendo industria y rama de actividad.
3. Recomendación 163 de la OIT: Establece que los Estados deben garantizar negociación a nivel nacional, sectorial y por ramas.
4. Convenios 155 y 187 (SST): Obligación de garantizar ambientes de trabajo seguros.
5. Convenio 190 (violencia y acoso): Obliga a prevenir, atender y sancionar el acoso en todas sus formas.

3. Legislación laboral interna

1. Código Sustantivo del Trabajo, arts. 467 y 468: Permiten negociar convenciones por industria y oficio.
2. Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Decreto 768 de 2022 y Resolución 5018 de 2019: Definen obligaciones estrictas en SST para empresas del sector eléctrico y contratistas.
3. Leyes 581 de 2000, 1257 de 2008, 1496 de 2011 y 1010 de 2006: Normas de igualdad de género, no discriminación y prevención del acoso.
4. Ley 2191 de 2022 y 2466 de 2025: Derechos de desconexión laboral y corresponsabilidad del cuidado.

4. Jurisprudencia Constitucional

1. Sentencia C-009 de 1994: La negociación colectiva es pilar de la libertad sindical y del equilibrio social en las relaciones de trabajo.
2. Sentencias SU-070 de 2023, T-184 de 2021, T-423 de 2020: Desarrollo del enfoque de género, interseccionalidad y protección reforzada.



Directiva Nacional

OBJETIVOS DE LA NEGOCIACIÓN.

Objetivo General

Establecer un Acuerdo Marco o Convención Colectiva Sectorial, que unifique estándares laborales, de seguridad y salud en el trabajo, de igualdad y de transición energética justa para todas las empresas del sector energético, garantizando condiciones dignas, estables y homogéneas para los trabajadores, mediante un proceso de diálogo social tripartito que responda al carácter estratégico y público del servicio energético.

Objetivos Específicos

1. Unificación laboral

Adoptar un piso mínimo sectorial de derechos laborales, aplicable a todas las empresas del sector energético, que impida prácticas de competencia, basadas en la disminución de salarios, beneficios sociales o estabilidad laboral.

2. Protección sectorial en SST

Establecer un sistema sectorial unificado, de prevención y gestión del riesgo, que incluya protocolos, estándares técnicos y medidas de protección obligatorias, para actividades eléctricas y gasíferas, orientado a evitar la accidentalidad y proteger la vida y la salud de los trabajadores.

3. Regulación común para la transición energética

Definir reglas y lineamientos sectoriales para la transición energética, digitalización y automatización, asegurando que los cambios tecnológicos se implementen con criterios de transición justa, estabilidad laboral y reconversión productiva para todos los trabajadores del sector.

4. Diálogo social tripartito

Consolidar un mecanismo permanente de diálogo social entre Estado, empleadores y SINTRAECOL, para concertar políticas sectoriales que garanticen empleo digno, igualdad de género, equidad salarial y participación efectiva de los trabajadores en las decisiones estratégicas del sector.

5. Defensa del carácter público del servicio energético

Reafirmar el carácter estratégico y de interés público del servicio de Energía y Gas, promoviendo decisiones sectoriales que prioricen la cobertura, calidad, continuidad y accesibilidad del servicio, por encima de lógicas exclusivamente comerciales o de maximización de ganancias.



Directiva Nacional

**PLIEGO UNICO NACIONAL
PRESENTADO POR SINTRAECOL
AL GOBIERNO NACIONAL Y A LAS EMPRESAS DEL SECTOR ENERGETICO
COLOMBIANO**

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNACIÓN DE LAS PARTES

Para efectos de esta negociación nacional tripartita en el sector energético colombiano y del acuerdo marco o convención colectiva sectorial que se suscriba, se entiende como partes legalmente comprometidas, las siguientes:

1. Sector Energético. Entiéndase por sector energético colombiano, entidades tales como: Empresas oficiales, empresas industriales y comerciales del Estado, empresas de servicios públicos oficiales, empresas de servicios públicos mixtas, empresas de servicios públicos privadas, sociedades oficiales, de economía mixta y sociedades privadas o personas naturales que en cualquier modalidad contractual o título, exploten, desarrollen y/o regulen o sean propietarios de las empresas de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de Energía Eléctrica y Gas, ya sean del orden nacional, departamental o municipal.

2. Sindicato. En representación de los trabajadores del sector energético colombiano entiéndase con toda su estructura organizativa a nivel nacional conforme a su propio estatuto, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA "SINTRAECOL". Sindicato nacional por rama de industria con personería jurídica número 1983 de julio de 1975, NIT: 890.205.438-2, afiliado nacionalmente a la CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES CUT, e internacionalmente a la confederación mundial Industri-all Global Unión.

3. Estado Colombiano. En su representación, entiéndase el gobierno nacional, por intermedio del Ministerio de MINAS Y ENERGÍA, Ministerio del TRABAJO Y Ministerio de HACIENDA Y CRÉDITO PUBLICO.

ARTÍCULO SEGUNDO: PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN

PROCEDIMIENTO.

Una vez presentado el pliego de peticiones se procederá a designar las comisiones negociadoras de la siguiente manera:

El Ministro del Trabajo, en cumplimiento de sus facultades, convocará a los representantes legales de las empresas del sector energético, dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación del Pliego Único Nacional, para que designen una comisión negociadora, en el número que ese evento determine. Durante el mismo periodo de tiempo, Sintraelecol, dará a conocer por escrito al Ministerio del Trabajo, la lista de sus negociadores.



Directiva Nacional

Las partes, una vez conformadas la comisión negociadora tendrán quince (15) días hábiles para firmar el acta de inicio de las conversaciones, en ella quedará establecidos, los compromisos, las obligaciones y responsabilidades que se asumirán en dicho proceso. En todo caso, la iniciación de las conversaciones no puede sobrepasar los quince (15) días hábiles planteados.

Las personas que elijan los ministerios para que representen al gobierno en la mesa de negociación actuarán en condición de Garantes y Mediadores. Su labor culminará cuando se pacte y se firme el resultado final de la negociación y se agote el proceso de incorporación en las convenciones colectivas de trabajo vigentes o en los acuerdos finales de los procesos de negociación por empresa que se estén desarrollando en el sector.

DESARROLLO

La negociación del Pliego Único Nacional, tendrá una duración de sesenta (60) días calendario. De cada sesión, la comisión negociadora elaborará un acta, en la que se registre lo sucedido en su desarrollo.

Al terminar el periodo de negociación, se suscribirá un acta final que registre los acuerdos pactados los cuales se incorporarán a las convenciones Colectivas de Trabajo Vigentes en las empresas y constituyen el mínimo de derechos de los trabajadores.

Una vez finalizado el periodo de negociación o etapa de arreglo directo, de no existir acuerdo, SINTRAECOL, acudirá a las normas generales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Decretos, Jurisprudencia y demás normas que regulan los Conflictos Colectivos del Trabajo.

ARTÍCULO TERCERO: CAMPO DE APLICACIÓN

El acuerdo con que se termine el conflicto iniciado con este pliego de peticiones, se aplicará a todos los trabajadores de las empresas y/o Entidades del Sector Energético, independiente del vínculo contractual que se haya establecido para la prestación del servicio, obra o labor determinada.

Dentro de los dos meses siguientes a la firma del acuerdo, el Gobierno expedirá un Decreto, que reglamente y haga cumplir lo pactado con relación al presente artículo.

Cuando en una empresa y/o entidad determinada del Sector Energético se tengan condiciones pactadas en las CCT, prevalecerán las más favorables para el trabajador, entre el presente acuerdo y la CCTV.

ARTÍCULO CUARTO: NORMAS PREEXISTENTES

Las partes acuerdan que todo lo establecido en las normas preeexistentes, contenidas en anteriores convenciones colectivas, laudos arbitrales, acuerdos nacionales, acuerdos marco sectoriales, acuerdos extra convencionales, actas, usos y costumbres, continúan



Directiva Nacional

vigentes, y se entienden integrados al Acuerdo Marco Sectorial que se suscriba como resultado de la negociación de este Pliego Único Nacional, en cuanto sean más favorable a los trabajadores y/o el sindicato. Asimismo, las partes se comprometen a respetar y aplicar las normas preeexistentes, garantizando que cualquier modificación o actualización se realice mediante los procedimientos establecidos y con la participación de las partes, en aras de mantener la estabilidad y el respeto mutuo en las relaciones laborales.

ARTÍCULO QUINTO: VIGENCIA

El Acuerdo Marco Sectorial o la Convención Colectiva de Trabajo que resulte de este proceso de negociación entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por las partes y mantendrá plena vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029. Durante su vigencia permanecerá en obligatoriedad y aplicación continua, garantizando la estabilidad normativa y laboral para todos los trabajadores del sector energético.

PARÁGRAFO PRIMERO.

Cuando cualquiera de las partes, incluidos los Ministerios que actúan en representación del Gobierno Nacional, identifique la existencia de circunstancias organizativas, técnicas, económicas, financieras, políticas o estructurales, que ameriten revisar, actualizar o analizar temas específicos de interés para el sector energético, deberá solicitar la conformación de una mesa técnica de trabajo, para su valoración conjunta y posible discusión, respetando los principios de diálogo social, participación democrática y construcción tripartita.

PARÁGRAFO SEGUNDO.

La iniciativa, potestad y titularidad para la presentación de un nuevo Pliego de Peticiones, así como para solicitar la conformación de la Comisión Negociadora e iniciar un nuevo proceso de negociación sectorial, corresponde exclusivamente al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAECOL. Esta facultad es de carácter indelegable, conforme a la Constitución Política, la legislación laboral vigente y el principio de autonomía sindical.

ARTÍCULO SEXTO: SUSTITUCIÓN PATRONAL

En los eventos en que los empleadores adelanten procesos de transformación de su naturaleza jurídica, enajenación, escisión, fusión, cesión de activos, operación por terceros o cualquier cambio en la titularidad u operador de sus negocios, deberán actuar con estricta sujeción a la normatividad laboral vigente que regula la figura de la sustitución patronal.

En todo caso, los trabajadores conservarán íntegramente todos los derechos individuales y colectivos adquiridos con anterioridad al cambio de empleador, sin disminución, suspensión o afectación alguna.



Directiva Nacional

Se entenderá por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del negocio, de la entidad económica o de la unidad productiva. En consecuencia, la simple transmisión de actividades, procesos u operaciones, sin el traslado real y efectivo de los elementos organizativos, técnicos o productivos esenciales, no configurará sustitución patronal.

La sustitución de empleadores no extingue, modifica ni suspende los contratos de trabajo existentes, tampoco afecta los derechos derivados de convenciones colectivas, laudos arbitrales, acuerdos marco sectoriales, actas extraconvencionales u otras fuentes formales del derecho laboral pactadas con SINTRAECOL.

El antiguo y el nuevo patrono responderán solidariamente por las obligaciones laborales y prestacionales exigibles al momento de la sustitución. Si el nuevo empleador asume dichas obligaciones, podrá repetir contra el antiguo. El nuevo empleador responderá, asimismo, por las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

ARTÍCULO SEPTIMO: PROGRAMA DE FORMALIZACIÓN LABORAL

El Gobierno Nacional y los empleadores del sector energético se obligan a diseñar, adoptar e implementar un Programa Integral de Formalización Laboral, orientado a garantizar la estabilidad, seguridad y dignidad en el empleo para la totalidad de los trabajadores que participan en las actividades de generación, transmisión, distribución, comercialización y operación del sistema energético.

El Programa se desarrollará bajo los principios constitucionales de prevalencia de la realidad sobre las formas, progresividad de los derechos, igualdad material, libertad sindical y corresponsabilidad social de los empleadores. En todo caso, SINTRAECOL actuará como organización veedora, verificadora y garante del cumplimiento de las medidas aquí pactadas, en defensa de los derechos colectivos y del interés general de los trabajadores del sector.

Así mismo, deberá constituirse como una política pública sectorial, de obligatorio cumplimiento, fundada en los principios constitucionales del trabajo decente, la progresividad de los derechos laborales, la igualdad material y la prohibición de la precarización laboral. Para ello, comprenderá como mínimo los siguientes componentes:

1. Eliminación de la intermediación y tercerización indebida

Los empleadores se obligan a suprimir toda forma de intermediación laboral, tercerización ilegal o contratación simulada a través de contratos de prestación de servicios, contrato civil o mercantil, que desvirtúe la relación laboral directa. En consecuencia, las empresas deberán garantizar la contratación directa de los trabajadores que realizan actividades permanentes, misionales o inherentes al objeto social de las entidades del sector energético.



Directiva Nacional

2. Mecanismos de verificación del principio de “Contrato Realidad”

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y sus cuerpos técnicos, establecerá y pondrá en marcha mecanismos de inspección, vigilancia y control que permitan verificar el cumplimiento del principio de *contrato realidad*, asegurando que las condiciones reales de prestación del servicio prevalezcan sobre cualquier forma contractual fraudulenta o simulada.

Los empleadores deberán suministrar la información requerida, permitir las auditorías y adoptar los correctivos que sean necesarios para evitar cualquier práctica que vulnere la legalidad laboral, afecte los derechos adquiridos o favorezca esquemas de precarización y desprotección.

ARTÍCULO OCTAVO: PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA.

En desarrollo de los principios constitucionales de dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, protección especial al trabajo (artículos 1, 25, 39, 53 y 58 de la Constitución Política), y conforme a los lineamientos internacionales sobre Transición Justa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las partes acuerdan garantizar de manera plena, efectiva e inalienable el derecho al trabajo de todos los trabajadores del sector energético durante la transformación de la matriz energética del país.

En consecuencia, la terminación de un contrato de trabajo por causas asociadas a la transición energética solo podrá adoptarse como medida excepcional, subsidiaria y de última instancia, siempre y cuando se cumplan integralmente las siguientes condiciones:

1. Evaluación integral y previa de alternativas de protección del empleo.

Antes de considerar cualquier medida de desvinculación, los empleadores y el Gobierno Nacional deberán realizar, con participación activa de SINTRAECOL, una evaluación rigurosa y documentada de todas las alternativas viables de conservación del empleo, tales como:

Traslados horizontales o verticales, Reubicaciones laborales, Ajustes razonables de funciones, Reconversión laboral y certificación de competencias, Capacitación técnica especializada, Integración a nuevos procesos, tecnologías o líneas operativas.

Esta evaluación deberá garantizar condiciones de dignidad, justicia, igualdad de trato y estabilidad económica, considerando además las expectativas, proyectos de vida y responsabilidades familiares de cada trabajador.

2. Procedimiento participativo, transparente y con diálogo social vinculante.

Todo proceso de análisis, decisión o implementación de medidas relacionadas con el empleo deberá garantizar:

Participación directa del trabajador afectado, Acompañamiento permanente de SINTRAECOL, Transparencia documental, Rendición de cuentas frente a las decisiones adoptadas, Respeto por la negociación colectiva como instancia superior regulatoria,



Directiva Nacional

Garantía del debido proceso laboral y libertad sindical, incluyendo la entrega previa de toda la información necesaria para ejercer defensa o presentar observaciones.

Ninguna medida podrá ejecutarse sin que se agoten espacios de diálogo social, concertación y verificación conjunta de alternativas.

3. Garantías institucionales y corresponsabilidad del Estado

El Gobierno Nacional, como rector de la política de transición energética y garante de los derechos fundamentales del trabajo, asumirá obligaciones concretas de financiación, acompañamiento técnico y articulación interinstitucional, necesarias para la implementación efectiva de la transición justa, evitando cualquier forma de precarización o pérdida de derechos laborales adquiridos.

Asimismo, el Ministerio del Trabajo ejercerá vigilancia reforzada y control preventivo, asegurando el cumplimiento de los estándares internacionales y nacionales de protección en contextos de reconversión productiva.

PARÁGRAFO ÚNICO. ROL DE SINTRAECOL

SINTRAECOL actuará como garante, veedor permanente y sujeto protagónico del proceso de transición energética justa, con facultad de:

- a. Revisar los estudios técnicos y las decisiones empresariales.
- b. Presentar observaciones vinculantes.
- c. Exigir información oportuna, completa y verificable.
- d. Activar mecanismos de verificación ante autoridades laborales cuando se identifiquen riesgos de afectación al empleo.
- e. Participar en los comités técnicos, mesas sectoriales y espacios institucionales de seguimiento.

ARTÍCULO NOVENO: PROTECCIÓN, COMPENSACIÓN Y FORTALECIMIENTO SINDICAL EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

En el marco de los procesos de transición energética, descarbonización, automatización, transformación tecnológica y cierre progresivo de actividades minero-energéticas, los empleadores y el Gobierno Nacional garantizan la adopción de medidas integrales de protección laboral y social, orientadas a preservar los derechos adquiridos, la estabilidad económica y la dignidad de los trabajadores representados por SINTRAECOL.

1. Sistema de Compensación Integral

Cuando, y solo cuando, de manera estrictamente justificada y demostrada resulte inevitable la supresión de puestos de trabajo derivados de procesos de transición hacia energías limpias, las partes deberán formular y ejecutar planes integrales de transición justa.



Directiva Nacional

Los empleadores implementarán un Sistema de Compensación Justa y Adecuada, obligatorio y progresivo, destinado a mitigar los impactos producidos por decisiones empresariales o estatales relacionadas con la transición energética.

Este sistema incluirá, como mínimo:

- a. Reconocimiento económico directo por afectaciones derivadas de automatización, transformación tecnológica, sustitución de procesos, cierre o reconversión de operaciones.
- b. Medidas de protección de ingresos, asegurando continuidad en salarios, prestaciones sociales y beneficios convencionales durante todo el proceso de transición.
- c. Compensaciones adicionales por riesgo económico y social, priorizando a trabajadores con mayor antigüedad, condiciones de vulnerabilidad o afectación directa de su núcleo familiar.
- d. Aseguramiento de ingresos mínimos durante los procesos de formación, Compensaciones dignas reforzadas y garantías económicas proporcionales al impacto generado.
- e. Convenios formativos con instituciones educativas públicas y privadas,

2. Planes de cierre en el marco de transición Laboral Justa

Los empleadores, junto con el Gobierno Nacional, garantizarán la participación activa y directa de SINTRAECOL en:

La construcción, seguimiento y ejecución de los Planes de Cierre de Actividades y de Transición Energética Justa, asegurando que estos incluyan programas efectivos de protección social, capacitación, recualificación y reconversión laboral.

La elaboración de diagnósticos técnicos, sociales y económicos que anticipen los impactos sobre el empleo y permitan adoptar medidas preventivas.

La creación de mecanismos de transición con enfoque de derechos, evitando despidos, tercerizaciones o precarización de condiciones laborales bajo la justificación de la transición energética.

Ninguna medida de cierre, automatización o reconversión podrá implementarse sin la consulta previa y vinculante de la organización sindical.

3. Programas de Fortalecimiento Sindical

Con el propósito de garantizar la participación efectiva de los trabajadores frente a los retos de la transición energética, los empleadores y el Gobierno Nacional financiarán:

- a. Programas de fortalecimiento sindical, orientados a la formación política, técnica y jurídica de los trabajadores.
- b. Escenarios de diálogo social, foros, encuentros, estudios técnicos y procesos de formación que potencien la capacidad negociadora y organizativa de SINTRAECOL.



Directiva Nacional

- c. Mecanismos de cooperación nacional e internacional en asuntos de transición energética, trabajo decente, automatización y reconversión productiva.
- d. La financiación será permanente, suficiente y de ejecución directa, sin afectar la autonomía e independencia de SINTRAECOL.

ARTÍCULO DECIMO: RECONVERSIÓN Y FORMACIÓN

En el marco del proceso de transición energética, digital y productiva que atraviesa el país, las partes acuerdan garantizar la protección integral de los trabajadores del sector energético, mediante la adopción de políticas, mecanismos y programas orientados a la reconversión laboral, el desarrollo humano, la formación profesional, el fortalecimiento sindical y la participación democrática en las decisiones estratégicas del sector. Para ello, se establece lo siguiente:

1. Fondo Especial para la Reconversión Laboral y Productiva

Créase un Fondo Especial de Reconversión Laboral y Productiva, financiado conjuntamente por el Gobierno Nacional, las empresas del sector energético y los mecanismos de cooperación internacional, con los siguientes objetivos:

- a. Financiar programas de reconversión laboral para trabajadores directa o indirectamente afectados por procesos de transición energética, descarbonización, automatización, digitalización o cierre de operaciones.
- b. Promover la generación de empleos dignos, estables y sostenibles, conforme a los principios de trabajo decente de la OIT.
- c. Apoyar proyectos de desarrollo económico alternativo en territorios dependientes de actividades del sector energético, priorizando a los grupos de trabajadores impactados.

2. Formación Humana y Desarrollo de Habilidades para la Transición

Las partes acuerdan incluir en los acuerdos sectoriales un Capítulo de Formación para la Transición Justa, con enfoque humano, técnico y profesional, cuyo propósito será garantizar la adaptación progresiva de los trabajadores a los nuevos desafíos tecnológicos y productivos del sector. Que comprenderá:

- a. Programas permanentes de formación y capacitación continua, certificados por instituciones reconocidas y financiados por las empresas y el Fondo Especial.
- b. Acceso garantizado a rutas de desarrollo profesional, incluyendo habilidades digitales, energías renovables, operación de nuevas tecnologías, gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo y competencias socioemocionales.
- c. Medidas especiales para garantizar la participación de mujeres, jóvenes, trabajadores tercerizados, operativos y de territorios rurales, evitando brechas tecnológicas y laborales.
- d. Permisos sindicales y laborales remunerados para facilitar la participación en procesos formativos.



Directiva Nacional

3. Programas de Fortalecimiento Sindical y Participación Democrática

Con el fin de asegurar la incidencia real de los trabajadores en las decisiones que afectan sus condiciones laborales, económicas y sociales, las partes acuerdan:

- a. Garantizar la financiación estable y suficiente de programas de fortalecimiento sindical, incluyendo formación en negociación colectiva, estudios técnicos sectoriales, foros, congresos y actividades de educación sindical.
- b. Promover una participación efectiva de SINTRAECOL en todos los comités, mesas, comisiones y espacios decisarios relacionados con la transición energética, la digitalización del sector y los cambios organizacionales derivados de estas.
- c. Asegurar que ningún programa de fortalecimiento sindical sea interpretado como subordinación económica, garantizando la autonomía sindical y el derecho de asociación.

4. Comité de Transición Justa

Créase el Comité de Transición Justa, integrado paritariamente por representantes de: SINTRAECOL, las empresas del sector energético, el Gobierno Nacional (Ministerio de Minas y Energía, Ministerio del Trabajo y demás entidades competentes).

Funciones del Comité:

- a. Elaborar el Plan Sectorial de Transición Justa, con enfoque humano, territorial, laboral, de género y sindical.
- b. Hacer seguimiento y evaluación al cumplimiento de los programas de reconversión, formación, protección del empleo y fortalecimiento sindical.
- c. Emitir recomendaciones vinculantes para prevenir impactos adversos sobre el empleo, la organización del trabajo y la estabilidad laboral.
- d. Garantizar mecanismos de transparencia, participación y rendición de cuentas.
- e. Presentar informes semestrales al país, a las empresas y al sindicato.

Programas de reconversión y recualificación laboral

- a. Prioridad laboral en nuevos proyectos energéticos emergentes,
- b. Sistemas de seguimiento, verificación y evaluación con participación de SINTRAECOL.
- c. Convenios formativos con instituciones educativas públicas y privadas,

PARÁGRAFO. Todas las medidas aquí pactadas se entienden complementarias a los derechos adquiridos, a la estabilidad laboral reforzada, al derecho al trabajo, al diálogo social y a los mandatos constitucionales de protección especial al trabajador. Ninguna acción de transición podrá implicar desmejoras, despidos injustificados, precarización o pérdida de garantías convencionales.



Directiva Nacional

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: CONDICIONES DE EMPLEO FAVORABLES ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO

Los empleadores establecerán condiciones favorables para los trabajadores en relación con el impacto del cambio climático en las actividades de alto riesgo en los negocios de Generación, Transmisión, Distribución, Operación de Redes eléctricas, Comercialización y las actividades desarrolladas en el sector del Gas.

Los empleadores se obligan a establecer, garantizar y financiar condiciones laborales favorables que protejan de manera efectiva la vida, la salud y el bienestar integral de los trabajadores y trabajadoras.

Para tal efecto, y con participación activa de SINTRAECOL, se diseñarán y adoptarán protocolos sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) orientados a prevenir, mitigar y controlar los riesgos emergentes derivados de fenómenos climáticos extremos.

En concordancia con los principios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se deberán implementar medidas preventivas y correctivas que mitiguen los efectos del estrés térmico, las lluvias intensas, las temperaturas extremas, la exposición a rayos ultravioleta, entre otros factores de riesgo asociados al cambio climático. Dichas medidas incluirán, entre otros aspectos, la reorganización de las jornadas laborales en condiciones climáticas adversas, la dotación adecuada de elementos de protección personal (EPP) especializados, acceso a hidratación, zonas de descanso climatizadas, y capacitación específica sobre los riesgos emergentes derivados del clima.

Así mismo, se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación permanente; con participación de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y Sintraecol; que permitan ajustar las acciones adoptadas frente a los efectos del cambio climático, además, garantizar la protección integral de la salud física y mental de los trabajadores del sector eléctrico, en coherencia con la legislación nacional y los convenios internacionales de la OIT sobre medio ambiente de trabajo y cambio climático.

Principio de protección integral

Todas las acciones desarrolladas en virtud del presente artículo deben garantizar la protección integral de la salud física, mental y psicosocial de los trabajadores, comprendiendo que los fenómenos climáticos extremos generan condiciones adicionales de estrés, fatiga, ansiedad, desgaste emocional y cargas laborales diferenciadas.

En consecuencia, se deberán implementar estrategias de vigilancia de la salud, acompañamiento psicosocial y seguimiento a trabajadores expuestos de manera reiterada a condiciones climáticas adversas.



Directiva Nacional

Mecanismos de seguimiento, control y participación sindical

Para garantizar la eficacia de las medidas adoptadas, se establecerán mecanismos permanentes de evaluación y supervisión, con participación decisoria de un Comité Sectorial de SST conformado por las partes.

Dichos mecanismos deberán:

- a. Evaluar el cumplimiento de los protocolos frente a cada fenómeno climático. Revisar mensualmente los indicadores de accidentalidad asociados a eventos meteorológicos.
- b. Formular recomendaciones de mejora obligatoria para el empleador. Emitir reportes sectoriales que permitan ajustar periódicamente las medidas y actualizar los estándares técnicos.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: ADAPTACIÓN A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Los empleadores deberán informar de manera previa, clara y verificable a los trabajadores y al sindicato sobre cualquier proceso de modernización tecnológica, adopción de sistemas de inteligencia artificial (IA), automatización de funciones, digitalización operacional o sustitución de plataformas tecnológicas. Esta obligación incluye también la notificación sobre riesgos derivados del mantenimiento, continuidad o uso prolongado de sistemas obsoletos, cuyo deterioro funcional incremente la carga física, mental o psicosocial de los trabajadores.

En desarrollo del principio constitucional de estabilidad laboral, del derecho a la información, del diálogo social tripartito y de los lineamientos del SG-SST, las partes elaborarán un Protocolo Integral de Adaptación Tecnológica, Prevención de Riesgos y Protección del Empleo, dirigido a mitigar las afectaciones laborales derivadas del cambio tecnológico.

Este protocolo deberá contemplar, como mínimo, los siguientes elementos:

1. Identificación y gestión de afectaciones derivadas de nuevas tecnologías

La empresa deberá realizar, con participación del sindicato, diagnósticos periódicos que evalúen:

- a. El impacto de nuevas tecnologías sobre cargas laborales, ritmos de trabajo y exigencias cognitivas, especialmente ante herramientas que incrementen la supervisión digital o los sistemas de control algorítmico.
- b. Riesgos de intensificación del trabajo o extensión involuntaria de jornadas debido a la introducción de plataformas que exigen disponibilidad permanente o respuestas en tiempo real.
- c. Posibles desplazamientos funcionales generados por la implementación de IA, afectando oficios históricamente manuales, administrativos, técnicos o de supervisión.



Directiva Nacional

- d. Riesgos para la salud mental y psicosocial asociados a vigilancia electrónica, automatización del desempeño, disminución de autonomía o miedo a la sustitución laboral.

2. Afectaciones derivadas de sistemas obsoletos o tecnologías en deterioro

El empleador deberá identificar, intervenir y reemplazar oportunamente sistemas obsoletos o tecnologías en fase de agotamiento que generen:

- a. Sobrecarga física por procesos manuales innecesarios.
- b. Sobresfuerzo mental ante software o equipos lentos, inestables o que producen interrupciones constantes.
- c. Riesgos eléctricos, mecánicos o ergonómicos asociados a maquinaria sin actualización tecnológica.
- d. Incremento de la accidentalidad por falta de sensores, automatismos, protecciones o equipos inteligentes.

Estos riesgos deberán ser incorporados en la Matriz de Peligros, la investigación de incidentes, los planes de mejoramiento del SG-SST y en la planificación presupuestal de innovación tecnológica.

3. Recualificación, reconversión y protección del empleo ante la IA

- a. La empresa, junto con el sindicato, implementará políticas de empleo que garanticen: Recualificación y actualización de competencias para todos los trabajadores cuyos roles sean impactados por la IA o la automatización.
- b. Procesos de reconversión laboral hacia nuevas áreas del sector energético (digitalización, transición energética, análisis de datos (analítica, Big Data), operación remota, ciberseguridad industrial).
- c. Reubicación laboral prioritaria, manteniendo condiciones de dignidad, estabilidad y no regresividad en derechos.
- d. Que el retiro solo se considere como última medida, previa verificación del sindicato y agotamiento de todas las opciones de continuidad laboral.

4. Formación permanente y acceso a educación certificada

desarrollarán:

- a. Programas de capacitación continua en habilidades digitales, análisis de datos, operación de sistemas inteligentes, seguridad en automatización, transición energética y adaptación a nuevas tecnologías.
- b. Convenios con instituciones de educación técnica, tecnológica y universitaria, garantizando el acceso gratuito o cofinanciado a los trabajadores.
- c. Procesos de certificación laboral para fortalecer trayectorias profesionales y proteger la empleabilidad frente al avance tecnológico.



Directiva Nacional

5. Mecanismos sindicales de vigilancia, participación y control

El sindicato participará activamente en:

- a. La elaboración, evaluación y actualización del Protocolo Integral de Adaptación Tecnológica.
- b. Auditorías laborales y de SST frente a sistemas nuevos, automatizados u obsoletos.
- c. Comités técnicos y mesas de innovación, asegurando la protección del empleo y la seguridad laboral.
- d. La verificación de que las nuevas tecnologías no incrementen la precarización ni vulneren derechos colectivos.

PARÁGRAFO: PRINCIPIOS RECTORES

Toda implementación tecnológica deberá respetar los principios de:

- a. Trabajo decente y transición justa (OIT).
- b. No regresividad de derechos adquiridos.
- c. Estabilidad laboral reforzada, especialmente para trabajadores en condiciones de protección constitucional.
- d. Igualdad, no discriminación y equidad de género, garantizando que las tecnologías no reproducen sesgos o brechas algorítmicas.
- e. Innovación con responsabilidad social, preservando siempre la salud, la seguridad y la dignidad del trabajo humano.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO: PROTECCIÓN ESPECIAL EN SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

Con el fin de garantizar la vida, la integridad y el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores que desarrollan actividades en los sectores de la energía eléctrica y del Gas, sin distinción de su modalidad de vinculación laboral, las empresas del sector, tanto públicas como privadas, estarán obligadas a implementar y mantener un PLAN INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR ELECTRICO Y DEL GAS, con alcance nacional, carácter vinculante y participación efectiva de SINTRAECOL, organización firmante del presente Pliego.

PARÁGRAFO:

El desconocimiento, la omisión o la manipulación de los indicadores de accidentalidad laboral por parte de las empresas contratantes, así como la falta de reporte oportuno de los eventos de accidente o enfermedad laboral al Sistema Único de Información (SUI) o a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), constituirán una violación grave al presente artículo y darán lugar a la activación inmediata de los mecanismos de verificación, fiscalización y denuncia ante los organismos de control competentes.



Directiva Nacional

En virtud del principio de primacía del derecho a la vida y la integridad personal, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SSPD) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) estarán obligadas a reportar semestralmente al Ministerio del Trabajo, A Sintraecol, los indicadores de accidentalidad, siniestralidad y mortalidad laboral del sector eléctrico y del gas, a fin de garantizar la trazabilidad, transparencia y verificación del cumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual forma, el Ministerio del Trabajo deberá actuar de manera inmediata, preventiva y sancionatoria frente a los altos índices de accidentalidad y mortalidad en el sector, utilizando los instrumentos legales, técnicos y coercitivos que le otorgan la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 5018 de 2019 y demás normas concordantes, para proteger de forma efectiva la vida y seguridad de los trabajadores.

ARTÍCULO DECIMO CUARTO: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Los empleadores garantizarán el respeto pleno a los derechos adquiridos y a los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial el derecho a la estabilidad laboral, al trabajo digno, y a la justicia y equidad en las relaciones laborales, conforme a lo establecido en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas complementarias que regulan la materia.

En consecuencia, los empleadores se abstendrán de dar por terminado unilateralmente los contratos de trabajo sin la existencia de una justa causa debidamente comprobada, previa aplicación del debido proceso disciplinario y de la garantía del derecho a la defensa del trabajador o trabajadora involucrado(a).

La inobservancia de estos principios conllevará la ineficacia de la terminación del contrato laboral, entendiéndose que dicha decisión no produce efecto jurídico alguno, y el empleador estará obligado a reintegrar al trabajador(a) a su cargo, con el pago de salarios, prestaciones y aportes a seguridad social dejados de percibir durante el tiempo de desvinculación.

PARÁGRAFO. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Gozarán de protección especial reforzada los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, entre ellos:

- a. Las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia, conforme a lo dispuesto en el Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2141 de 2021.
- b. Los representantes sindicales y miembros de comités paritarios, protegidos por el fuero sindical establecido en los Artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo.
- c. Las personas con discapacidad o afectaciones de salud que limiten su capacidad laboral, de acuerdo con la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada (Sentencias C-531 de 2000, T-519 de 2003, SU-049 de 2017, entre otras).



Directiva Nacional

En estos casos, la terminación del contrato sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo se considerará nula de pleno derecho, y el trabajador(a) deberá ser reintegrado(a) inmediatamente con el reconocimiento de todos los derechos económicos y prestacionales dejados de percibir.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO: REGULACIÓN TARIFARIA Y MEJORA DE CONDICIONES LABORALES

Se propone la creación de una Comisión tripartita de Regulación Tarifaria, integrada por el Gobierno Nacional, los empleadores del sector energético y representantes de las organizaciones sindicales. Esta instancia tendrá como objetivo estudiar, revisar y convenir criterios regulatorios que permitan construir un nuevo modelo tarifario más transparente, equitativo y sostenible, que responda a las dinámicas económicas actuales y a la necesidad de proteger a los usuarios y fortalecer la estabilidad del sector, la cual tendrá las siguientes funciones.

- a. Analizar integralmente el marco regulatorio vigente, identificando distorsiones tarifarias, cargas excesivas y elementos regulatorios que han incrementado injustificadamente los costos para los usuarios.
- b. Proponer una estructura tarifaria que refleje costos eficientes, incentive la mejora continua en las operaciones y garantice sostenibilidad financiera para las empresas.
- c. Incorporar criterios laborales en la regulación, asegurando que la eficiencia tarifaria no se logre a costa de la precarización laboral, la tercerización indiscriminada o la reducción de condiciones dignas de trabajo.
- d. Garantizar la participación formal de los trabajadores, a través de representantes sindicales que aporten su experiencia en terreno y su visión sobre los impactos operativos y de seguridad laboral derivados de las decisiones regulatorias.
- e. Promover la estabilidad del servicio público esencial, fortaleciendo la transparencia, la gestión del riesgo, la eficiencia operativa y la protección de los usuarios más vulnerables.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y POLITICA SALARIAL

Con el propósito de avanzar hacia una armonización laboral sectorial, evitar la competencia desleal basada en la precarización del trabajo y garantizar condiciones dignas, justas y homogéneas en todo el territorio nacional, los empleadores del sector energético y el Gobierno Nacional se comprometen a adoptar e implementar un Sistema Nacional Unificado de Estructura de Cargos y Escalas Salariales, construido y validado de manera concertada con SINTRAECOL como organización sindical mayoritaria por rama de industria.

1. Unificación y homologación de cargos a nivel país

Se establecerá una clasificación única de cargos aplicable a todas las empresas del sector energético, generación, transmisión, distribución, comercialización y gas, que identifique



Directiva Nacional

y homologue las funciones, responsabilidades, niveles de riesgo, competencias, impactos operativos y complejidades técnicas de cada perfil ocupacional.

2. Escala salarial sectorial unificada

A partir de la estructura nacional de cargos, se implementará una escala salarial sectorial, que deberá reflejar adecuadamente:

- a. La valoración técnica del puesto.
- b. El nivel de riesgo eléctrico, gasífero y operativo.
- c. La formación requerida y la experiencia asociada.
- d. La criticidad del cargo para la continuidad y seguridad del servicio público esencial.
- e. Los estándares nacionales e internacionales de trabajo decente.

Ninguna empresa podrá fijar salarios por debajo de la escala sectorial ni modificar unilateralmente los rangos definidos por la mesa nacional de negociación por rama.

Esta homologación será obligatoria para todas las empresas públicas, privadas y mixtas del sector, garantizando que trabajo igual en condiciones equivalentes reciba igual remuneración, independientemente del operador.

3. Criterios técnicos y normativos de valoración de empleos

El sistema de clasificación, evaluación y reconocimiento salarial deberá ajustarse a los lineamientos técnicos y metodológicos establecidos en:

- a. Decreto 1083 de 2015 (procesos de valoración y estudios de cargos).
- b. Normatividad de SST que regula los niveles de riesgo (incluyendo Decreto 768 de 2022 y Resolución 5018 de 2019).
- c. Principios de igualdad salarial, no discriminación y trabajo decente establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, convenios de la OIT y jurisprudencia laboral vigente.

Se garantiza que ningún cargo podrá ser infravalorado, precarizado, externalizado ni discriminado salarialmente, especialmente aquellos de alto riesgo eléctrico y gasífero.

4. Participación sindical vinculante

La construcción, actualización y vigilancia del sistema nacional unificado será concertada de manera obligatoria con SINTRAECOL, quien tendrá derecho a:

- a. Participar en los estudios técnicos de valoración de cargos.
- b. Presentar observaciones y metodologías complementarias.
- c. Hacer seguimiento a la aplicación estricta y no regresiva de la escala sectorial.
- d. Exigir correcciones cuando se identifiquen inequidades o desviaciones.

ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO: ENFOQUE DE GÉNERO, INTERSECCIONALIDAD Y CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO

El presente acuerdo establece un marco integral y vinculante para garantizar la igualdad de género, la no discriminación y la corresponsabilidad social en el ámbito laboral del



Directiva Nacional

sector energético. Las partes reconocen que las transformaciones técnicas, organizativas y sociales del sector, impactan de manera diferenciada a todos los trabajadores, por lo que resulta necesario adoptar medidas específicas que aseguren un entorno laboral digno, seguro, libre de violencias y con igualdad real de oportunidades.

1. Igualdad de Oportunidades y Trato

Los empleadores del sector energético se obligan a garantizar, sin excepción, la igualdad de oportunidades y de trato en todas las fases de la relación laboral: acceso al empleo, procesos de selección, formación, desarrollo profesional, ascenso, movilidad, asignación de funciones, remuneración y condiciones de trabajo.

2. Prohibición Integral de Discriminación

Queda prohibida toda forma de discriminación fundada en género, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, embarazo, maternidad, paternidad, edad, origen étnico, discapacidad, condición socioeconómica, convicciones religiosas o cualquier otra característica que pueda generar exclusión o desventaja. Esta prohibición se interpreta conforme a los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad material (art. 13 CP), trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 CP), y respeto a los derechos colectivos de los trabajadores.

3. Medidas Afirmativas y de Corrección

Las empresas, con participación activa de la organización sindical, implementarán medidas afirmativas temporales, verificables y transparentes dirigidas a corregir los desequilibrios históricos y estructurales que han afectado a mujeres y grupos históricamente marginados dentro del sector energético.

Estas medidas incluirán, entre otras:

- a. Programas de acceso equitativo a la formación técnica y especializada.
- b. Planes de promoción y liderazgo femenino en áreas técnicas, operativas y directivas.
- c. Acciones de acompañamiento y protección frente a violencias basadas en género.
- d. Mecanismos de seguimiento, evaluación e informes públicos sobre avances.

4. Corresponsabilidad Social y Conciliación

Las empresas adoptarán políticas claras de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, garantizando la corresponsabilidad entre empleadores, trabajadores y Estado. Se promoverán horarios flexibles, licencias ampliadas, entornos seguros de maternidad y paternidad, y adaptaciones laborales que faciliten una participación laboral plena y equitativa.

Este marco constituye un compromiso sectorial de alto nivel, orientado a transformar las relaciones laborales, promover justicia social y garantizar que la igualdad de género sea un eje transversal en todas las políticas empresariales, operativas y sindicales del sector energético.



Directiva Nacional

ARTÍCULO DECIMO OCTAVO: UNIDAD DE EMPRESA

El Ministerio del Trabajo y las empresas del sector energético se comprometen a que, siempre que se verifiquen las condiciones fácticas, jurídicas y económicas que configuran la unidad de empresa, su declaratoria se tramite y adopte por vía administrativa, garantizando la protección oportuna de los derechos laborales y colectivos.

Asimismo, las empresas no podrán evadir, desconocer ni fragmentar la existencia real de la unidad de empresa mediante prácticas societarias, contractuales o administrativas orientadas a vulnerar los derechos de los trabajadores, la negociación colectiva o el principio de estabilidad laboral

ARTÍCULO DECIMO NOVENO: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

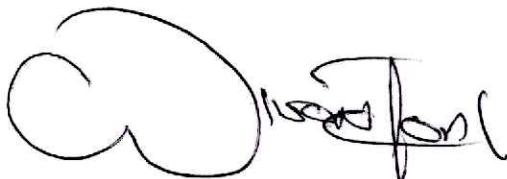
Para garantizar la efectiva implementación, verificación y cumplimiento de los compromisos derivados del presente Acuerdo Marco Sectorial, las partes constituirán una Comisión de Seguimiento, instancia paritaria y permanente encargada de evaluar el avance de las obligaciones asumidas.

La Comisión estará integrada por:

- a. Tres (3) representantes designados por SINTRAECOL, en su calidad de organización titular de la negociación.
- b. Tres (3) representantes de los empleadores del sector energético, con capacidad de decisión y vocería plena.
- c. Un delegado o delegada del Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, quien participará en calidad de garante institucional del diálogo social y del cumplimiento de las normas laborales vigentes.

En esta primera instancia, la comisión, tendrá facultades para atender reclamaciones por incumplimiento del presente acuerdo, para ello, puede requerir información pertinente, emitir recomendaciones, levantar actas, promover correctivos oportunos y elevar a consideración de las partes las situaciones que afecten la ejecución del acuerdo, asegurando así un proceso transparente, continuo y verificable conforme a los principios de buena fe, estabilidad, corresponsabilidad y diálogo social efectivo.

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL



WILSON LOPEZ DIAZ

Presidente Nacional



FERNANDO CASTAÑO GALVIS

Secretario General