



Sintraelec
Bucaramanga

El Rayo

NUEVA ÉPOCA - PERIÓDICO

#enlalucha
#somosunosolo

 Sintraelec Bucaramanga

 @sintraelecgbga

ESSA se niega a cumplir el comité permanente de escalafón

En reunión sostenida con el Gerente de **ESSA** y con la Jefe de Gestión Humana la organización sindical no está de acuerdo con las reglas de negocio emitidas de forma unilateral por la administración de la empresa y que es una violación directa a la **CCTV** en su Capítulo **IV ESCALAFÓN**.

La forma de calificación y la interpretación equivocada de forma amañada que la administración hace de este punto convencional está perjudicando las aspiraciones de los trabajadores que día a día se preparan para poder escalar profesionalmente al interior de la empresa. Medidas exageradas como el tema de familiaridad rayan con derechos constitucionales en el ejercicio del



derecho libre al trabajo, por parte de familiares de los trabajadores; el tema de familiaridad debe tener una incidencia clara en el evento de una subordinación de los involucrados opina la directiva sindical.

En el mismo sentido se comunicó a la Gerencia el tema de Recalificaciones que se encuentran avaladas por los jefes de área y subgerentes y que no han sido objeto de aprobación y presentación por parte de Gestión Humana para dar solución a los trabajadores como son el caso de los compañeros de Línea Viva, Almacén, Subestaciones y Líneas en

todos los equipos de Trabajo y algunas solicitudes particulares que se sustentan todos los años y no se da una respuesta por parte de la administración.

II Encuentro Internacional de Sindicatos Filiales de EPM

Los días 9 y 10 de Junio se llevó a cabo en la ciudad de Medellín el II Encuentro Internacional de Sindicatos de epm, con la participación de más de 12 organizaciones nacionales e internacionales durante estos dos días se realizaron debates tanto académicos y políticos para determinar una unificación de criterios de lucha y un Plan de Trabajo unificado en todas y cada una de los sindicatos al interior del Grupo epm; con la colaboración de federaciones internacionales como la ISP e Industrial y el acompañamiento de la OIT y la AFL-CIO representada por el centro de solidaridad en Colombia .



Los pilares de la discusión fueron la garantía social y participación del gobierno en la regulación del tema de Servicios Públicos, la alta tercerización en el grupo epm, el tema de negociación multinivel y el papel de los Servicios Públicos para el Pos-acuerdo en este último se invitó a la administración del grupo en cabeza del Doctor JORGE LONDOÑO DE LA CUESTA para tener su posición oficial y plan de aporte pero fue irresponsable la no participación dejando en el ambiente el poco interés para el tema de responsabilidad empresarial.

XXVIII Asamblea Nacional de Delegados



Durante la última semana de junio se realizó en nuestra ciudad la Asamblea Nacional de Delegados contamos con la presencia en la apertura de la Ministra de Trabajo **CLARA LÓPEZ** y su equipo quien después de una reunión de casi más de dos horas fijo compromisos con la organización sindical.

Durante la semana fue motivo de debate el Plan de Trabajo de Sintraelecol teniendo como pilares importantes la solidificación del sindicato, la lucha en contra de la tercerización por medio del proyecto del cual la subdirectiva Bucaramanga es la líder en **TRABAJO DIGNO Y FORMALIZACIÓN LABORAL**.

Nuestros delegados fueron fundamentales como siempre en la toma de decisiones y la preparación para el evento teniendo sobre sus hombros la responsabilidad de definir el rumbo de nuestra organización sindical, para ellos un agradecimiento inmenso por su compromiso.

En esta asamblea hubo espacio para la capacitación a cargo de la Corporación Justicia y Libertad, y el Ingeniero Oscar Vanegas.



NUEVA ÉPOCA - PERIÓDICO

Crecimiento Organizacional



Compañeros tenemos el gratificante orgullo que con base en nuestro trabajo sindical y la decisión unánime de la Junta Directiva de nuestra subdirectiva, en cuanto a liderar un proyecto denominado **CONTRATACION DIRECTA Y TRABAJO DIGNO** de la mano con la corporación Justicia Y Libertad y todo su equipo encabezado por la Doctora Marely Cely y el Asesor externo de la OIT el Doctor Diego Lopez; llegamos a los diferentes grupos de contratistas distribidos en más de doce empresas y al día de hoy contamos con la afiliación de 294 compañeros de trabajo a nuestra subdirectiva.

Es un trabajo en el cual la afiliación es vital y que se compone de varias estrategias que unificadas nos llevaran a la Formalización y recuperación de nuestras áreas de trabajo denominadas como actividades permanentes, en este trabajo necesitamos la unidad y fuerza de todos y el acompañamiento a los compañeros que ahora se encuentran con empresas contratistas pero que aspiramos puedan llegar a ser parte de la contratación directa de ESSA.

Comunicado de Prensa

Agradecemos a los medios de comunicación, regionales y nacionales, por aceptar la invitación a la rueda de prensa, de gran importancia para nuestra organización, en el marco de la **vigésima octava Asamblea Nacional de Delegados de Sintraelecol**. “Sindicato de Trabajadores de la Energía en Colombia”.

Aprovechar este momento para saludar y respaldar la firma de los acuerdos entre el Gobierno y las FARC , e invitar al ELN a recorrer el mismo camino, en la búsqueda de la reconciliación nacional. Contar con voluntad política y democrática para el cese total de la guerra en Colombia.

Sintraelecol, en el espacio de más alto nivel jerárquico al interior de la organización, planteara los siguientes elementos de gran relevancia, que permitirán coadyuvar a construir una PAZ real y verdadera, fundamentada en los siguientes pilares:

1. Proceso de formación política, académica y social de nuestras bases, en concordancia con la institucionalidad de Sintraelecol y el desarrollo del país que soñamos.
2. Estructura políticas nacionales de desarrollo del Sector Energético para garantizar una prestación efectiva, eficaz, sostenible y accesible, que contribuya al impulso que requiere el país en una economía global competitiva
3. Presentar ponencia estableciendo actividades, cargos únicos propios del sector energético y su remuneración, para contrarrestar el modelo de economía abierta, de oferta y demanda en los trabajadores del sector.
4. Construir junto con las Centrales Obreras y el Ministerio, reglas de juego claras de Negociación por Rama o Industria, respeto por los acuerdos convencionales y el derecho de la libre asociación
5. Implementación de acuerdos marco globales, con los grupos económicos firmantes del pacto global, fundamentalmente en la promoción del diálogo social, los intereses de las empresas con los valores y demandas de la sociedad civil, los proyectos de la ONU, los planteamientos de sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONG), sobre la base de 10 principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo digno, el medio ambiente y la corrupción. Igualmente el respeto y reconocimiento de la mujer como parte integral del desarrollo social y el país. Y la colaboración de federaciones internacionales como (IndustriAll, ISP, entre otras).
6. Los servicios públicos son inherentes a la finalidad social del estado, de acuerdo al artículo 365 de nuestra constitución política. **Sintraelecol** considera que las empresas de energía, independiente del negocio que realicen deben ser considerados como activos estratégicos y soberanos, por tal razón no deben ser entregados a los capitales multinacionales para su explotación. Igualmente la reinversión de las utilidades debe hacerse en el territorio nacional, de tal manera que coadyuve al desarrollo social, sustentable y soberano de Colombia. En el marco de acuerdos internacionales firmados por el gobierno como el COP21 es necesaria la reglamentación de la ley 1715 de energía renovables, trazar políticas como por ejemplo la bidirección de la media para que los sectores afectados se vuelvan pequeños generadores y le aporten al sistema interconectado durante el día y en la noche el sistema les retribuya esa energía.
7. Definir el Agua como recurso fundamental y servicio público esencial, de tal manera que no se permita ningún tipo de explotación minero o industrial en zona de páramos, ni acuíferos, que pongan en riesgo el abastecimiento de la población y los ecosistemas; la defensa de las empresas que aún se constituyen patrimonio público como por ejemplo el Acueducto Metropolitano de Bucaramanga.

La familiaridad una violación de derecho al trabajo or parte de ESSA.

1 La regulación respecto de la vinculación de personal laboralmente se encuentra establecida en el Código Sustantivo de Trabajo, Respecto al Reglamento Interno de Trabajo - artículo 108 así:
“CONTENIDO: El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos: 2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.”

“El Ministerio de Trabajo mediante concepto 100177 del 16 de Junio de 2014 indicó: “Así las cosas, las entidades privadas pueden exigir requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que estos no violen el derecho a la igualdad de las personas, ni fijen de forma implícita o explícita discriminación o preferencia alguna y siempre que estén contenidos en el reglamento de trabajo conforme a lo establecido por el artículo 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo...”

La CORTE CONSTITUCIONAL en, Sentencia 1-1266 de 2008 señaló frente a los criterios de selección de personal que: "PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL - Facultad de las entidades públicas y privadas para establecer requisitos de ingreso, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las facultades que con ellos se buscan.

La Corte ha precisado que las entidades, tanto estatales como privadas, pueden establecer requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas, y sean proporcionales según las finalidades que con ellos se buscan (Sentencia T-463 de 1996). A contrario, es claro que se vulneran los derechos de los participantes, si se realizan los procesos de selección desconociendo los requisitos previamente fijados y publicados, o cuando dichos requerimientos son inconstitucionales en sí mismos.

2 Características de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO COMO FUENTE DE DERECHO: C-009 de enero 20 de 1994, (M.P. Antonio Barrera Carbonell), manifestó que si bien la convención colectiva no es una verdadera ley, con el valor y significación que esta tiene, puede considerarse como una fuente formal del derecho “...por cuanto ellas vienen a suplir la actividad legislativa en lo que respecta al derecho individual y la seguridad social, y a reglamentar la parte económica, en lo que se refiere al campo salarial, prestacional e indemnizatorio y a los demás beneficios laborales, que eventualmente se puedan reconocer a los trabajadores...”

3 MACRO PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PROCESO DE VINCULACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL, MANUAL DE REGLAS DE NEGOCIO, contiene parámetros que regulan situaciones jurídicas de tipo laboral, especialmente en cuanto a la vinculación laboral y proceso de selección, no establecidas en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, algunas de ellas son las siguientes:

5.8.2. Provisión de vacante

Cuando se presente una vacante en la estructura organizacional, la provisión de dicha vacante debe ser realizada en primera instancia por convocatoria interna, de no surtirse la vacante continúa con el traslado horizontal y de declararse desierto se realiza convocatoria externa.

Cuando se trata de la provisión de vacantes para cargos no profesionales como calificado, altamente calificado y técnico se realiza de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 numeral 19.2 y 19.5.2.1 de la Convención Colectiva de trabajo.

Para proveer las vacantes de cargos de nivel profesional hacia arriba, la empresa podrá convocar también a concurso, a los trabajadores que cumplan los requisitos para el desempeño de estos cargos, de conformidad con el procedimiento establecido (Artículo 19 numeral 19.2 de la Convención Colectiva de trabajo).

El Gerente General determinará si la provisión de la vacante de nivel profesional se realiza a través de una convocatoria interna de carácter abierto ó cerrado.

Los aspirantes invitados a las convocatorias internas de carácter cerrado serán definidos por el Jefe de la dependencia requeridora del personal y el Jefe área servicios corporativos.

Los trabajadores de la Empresa de nivel profesional para participar en una convocatoria interna deberán tener una antigüedad mínima de dos (2) años en el cargo que se encuentra desempeñando

Los trabajadores del nivel profesional podrán participar en las convocatorias internas del mismo nivel que desempeña siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos en el cargo.

5.8.6. Restricción de participación

Los trabajadores que participen en convocatorias internas o externas no podrán participar en otras convocatorias por el término de dos (2) años contados a partir de la fecha en que inicie el ejercicio de las actividades propias del nuevo cargo. Esta restricción no aplica para los trabajadores que se les ha aprobado la solicitud de traslado horizontal.

Un aspirante no puede estar inscrito en dos procesos de selección modalidad convocatoria externo a la vez. Si está inscrito en un proceso, y desea participar en otro, debe renunciar al primero.

En los casos donde se presenten dos aspirantes que tengan hasta cuarto grado de consanguinidad, tercero de afinidad y primero civil, a plazas vacantes en la misma dependencia, deberán definir la continuidad en los proceso de selección de uno solo de ellos, informando su determinación.

En convocatorias externas no podrán presentarse aspirantes que tengan hasta segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.

5.8.8. Inhabilidades

En las convocatorias tanto internas como externas no podrán presentarse aspirantes que tengan hasta cuarto grado de consanguinidad, tercero de afinidad y primero civil, dentro de la misma dependencia donde se presenta la vacante.

Los candidatos que han pasado por la etapa de evaluación psicotécnica de un proceso no pueden aspirar a presentarse a nuevos procesos de selección para la misma convocatoria.

Los candidatos que han participado y han sido evaluados por psicólogos (as) externos en más de dos convocatorias externas y no lograron el ajuste mínimo para el cargo, no pueden presentarse en otro proceso de selección antes de transcurridos seis (6) meses desde la última presentación a convocatoria.

Las personas que renuncien voluntariamente a ESSA no podrán volverse a presentar a un proceso de selección si no han pasado mínimo seis (6) meses desde su renuncia.

En las plazas que se requiera cubrir no podrán presentarse a convocatorias personas que hayan sido beneficiarios de Jubilación o vejez por parte de empresas o fondos de pensiones; quienes hayan sido despedidos; y los beneficiados de Planes de retiro voluntario (PRV).

Conclusión

Conforme a lo anteriormente expuesto, se observa que se ha creado un **MACRO PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PROCESO DE VINCULACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL, MANUAL DE REGLAS DE NEGOCIO** con situaciones jurídicas no establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y Convención Colectiva de Trabajo, si bien es cierto la **ESSA** tiene autonomía para determinar el proceso de vinculación de personal en todas sus modalidades, debe ser realizado de forma concertada con el **COMITÉ PERMANENTE DE ESCALAFÓN**, la afectación a los afiliados de nuestra organización es el tema principal, pedir el acompañamiento de los trabajadores en elevar las denuncias para accionar ante la violación de derechos.

**Salvemos el Club Deportivo de ESSA afiliate ya!!!!!!
No dejemos que la administración te lo arrebate**