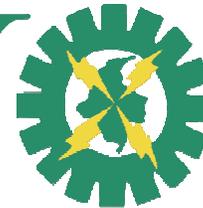


EL RAY



Sintraelec Bogotá - Cundinamarca

SIN ACUERDO SOBRE EL PLIEGO DE PETICIONES DE LOS TRABAJADORES DE CODENSA

El pasado 03 de agosto del presente año culminó la etapa de arreglo directo y la prórroga del pliego de peticiones presentado por los trabajadores a CODENSA, sin llegar a un acuerdo.

No obstante, de haberlo demostrado en la práctica con argumentaciones por parte de la comisión negociadora del sindicato, de querer llegar a un acuerdo en la mesa de negociación durante estos largos cuarenta días, no fue posible, por la actitud intransigente de la empresa de pretender desmejorar derechos convencionales, en vez de mejorarlos. Cabe aclarar que la organización sindical presentó el pliego de peticiones con la mayor responsabilidad con un estudio responsable y serio en lo jurídico, en lo económico, sin afectar las finanzas y las inversiones de la compañía, pero si buscado armonizar e integrar las convenciones colectivas de la EEC y Codensa, de propiedad del Grupo Enel, uno de los grupos más poderos del mundo, estamos completamente seguros que nuestras humildes peticiones no son desproporcionadas ni mucho menos exageradas como lo pretende ver la gerencia de recursos humanos de Colombia, los magníficos resultados que presenta el gerente general y del director general del país de Colombia en los informes económicos atreves de las Cascades, lo dice todo, es el fuerza de centenares de trabajadores y trabajadoras, que día a día ponen su conocimiento su actitud y todo el esfuerzo para que estos resultados sean una realidad, es por eso que la organización sindical y la comisión negociadora, no acepto la oferta de la compañía, desde nuestro punto de vista se debe de reversar en su totalidad la flexibilización y así poder analizar el resto de puntos presentados en nuestro pliego de peticiones.

Las peticiones, obedecen a estudios fundamentados y juiciosos por su seriedad y justeza, que constituyen las necesidades de todos los trabajadores. Además las propuestas favorecen los intereses de la empresa, encausadas a mejorar los niveles de productividad y competitividad, que redundarán en una mayor identidad del trabajador con la empresa, como fuente de trabajo y generadora de bienestar para los trabajadores y sus familias.

Sin embargo, la empresa se niega a reconocer que las desigualdades e inequidades en la aplicación de las prestaciones más sentidas entre los cargos de profesionales genera un malestar que no quiere resolver en este acuerdo. Las respuestas a nuestro pliego de peticiones por parte de la compañía se encaminaron en actualizar en el IPC en los puntos económicos y salarios, en el punto de reversar la flexibilización la respuesta fue un no rotundo y en otros puntos es el de retribuir lo que tenemos con los que no lo tienen. En el caso de la tercerización no les interesa hablar del tema ya que el modelo ha sido un éxito para la compañía el cual no va reversar.

En consecuencia al finalizar esta etapa de arreglo directo suscribimos un acta final dónde se manifiesta que no se llegó a ningún acuerdo. Nuestro interés, es y será llegar a un acuerdo en todos y cada uno de los puntos del pliego, y suscribir la nueva Convención Colectiva de Trabajo.

TRIBUNAL O HUELGA

Como es apenas lógico, este es un conflicto, que fue originado precisamente por la presentación del pliego de peticiones de los trabajadores, el cual está regido por la ley, y en atención a esta, existen unos términos a los que deben acogerse las partes. Para el caso nuestro es decir del pleito entre Codensa y Sintraelec, así como tuvo un comienzo, debe por la naturaleza misma del conflicto tener un fin, ya que este no puede quedar en el limbo de manera indefinida.

En este orden de ideas, y desde el punto de vista legal, lo que sigue entonces para definir esta situación, son las instancias legales por ello SINTRAELECOL, como sindicato mayoritario dentro de CODENSA, convocó a la Asamblea Especial extraordinaria de afiliados para el **16 de agosto del presente año**, para que mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores, declaremos la HUELGA o sometamos el petitorio a un TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO; Para lo cual, según está establecido en el código sustantivo del trabajo, existen diez (10) días hábiles, los cuales empezaron a contar desde hoy 06 de agosto, y terminarían el 21 de agosto del año en curso. Es pertinente aclarar, que durante el desarrollo de esta nueva etapa, es donde se debe tomar la decisión directamente por los trabajadores mediante el sistema de voto secreto, los cuales optarán por escoger entre Huelga General o Tribunal de Arbitramento, además durante este tiempo, las partes se pueden sentar si así lo consideran para buscar el acuerdo, antes de la votación, e incluso después de la misma siempre y cuando el resultado del escrutinio haya sido favorable a la Huelga, si ocurriera lo contrario, las partes también se pueden sentar antes de que se instale el tribunal, instancia en la cual la decisión quedaría solo en manos de terceros.

LA HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991

A partir de la Constitución de 1991, el derecho de huelga está reconocido por el artículo 56 de la Carta Política, según el cual, “se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales”.

Sin embargo, el Congreso ha legislado sobre lo ESENCIAL de algunos servicios públicos, restringiendo el ejercicio de la huelga, con algunas leyes. Banca Central, Ley 31/92; Servicio de Salud y Pensiones (reconocimiento y pago), Ley 100/93; Servicios Públicos Domiciliarios, Ley 142/94; INPEC, Decreto Ley 407/94; Administración de Justicia, Ley 270/96; Servicios de prevención y control de incendio, Ley 322/96; Transporte por tierra, mar y aire, Ley 366/96 y DIAN, Ley 633/00). Adicionalmente, existen unos servicios públicos esenciales, definidos como tal por la propia Constitución, donde no podría ejercerse el derecho de huelga, como la educación, el saneamiento ambiental y el suministro de agua potable, tal como lo ha entendido la Corte Constitucional en Sentencia T-423/96.

Pero la esencialidad de un servicio público ha sido definida por la Corte Constitucional en sentencia C- 450 de 1995, que coincide con el criterio de la Comisión de Expertos de la OIT, según la cual: *“El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales, ello es así, en razón de la preeminencia que se reconoce a los derechos fundamentales de la persona y de las garantías dispuestas para su amparo, con el fin de asegurar su respeto y efectividad”*.

Además, la jurisprudencia constitucional ha valorado la “esencialidad” de un servicio público para efectos de restringir la huelga con las orientaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que ha considerado que la restricción de la huelga, además de los órganos del Poder Público, debe establecerse en los servicios públicos cuya interrupción ponga en peligro la vida, la seguridad y la salud de las personas, total o parcialmente. No obstante, no existen convenios o recomendaciones de la OIT que regulen el derecho de huelga.

LA HUELGA EN EL SECTOR ELÉCTRICO

Respecto de los servicios públicos domiciliarios, la Ley 142/94, artículo 1º señala el ámbito de aplicación al expresar: “...*Esta Ley se aplica a los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, distribución de gas, combustible, telefonía fija pública básica conmutada y la telefonía local móvil, en el sector rural...*” Así mismo, el artículo 4º, señala: “...*Para los efectos de la correcta aplicación del inciso primero del artículo 56 de la Constitución, todos los servicios públicos, de que trata la presente ley, se considerarán servicios públicos esenciales*”

Los trabajadores de CODENSA S.A., que hoy discuten su pliego de peticiones, no ocupan los cargos que directamente prestan, el servicio domiciliario del fluido eléctrico que llegan a las empresas, los comercios y los hogares de Bogotá y Cundinamarca, porque solo cumplen funciones de administración, coordinación, vigilancia. Esa responsabilidad CODENSA S.A., la dejó en manos de otras empresas mediante la tercerización y éstas son las que suministran el servicio público domiciliario de energía eléctrica, con otros trabajadores diferentes a los que no tienen relación laboral con CODENSA. Por lo anterior el derecho a huelga de los trabajadores en CODENSA, se puede ejercer con pleno derecho sin afectar el suministro del fluido eléctrico.

LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO

Si la decisión de la ASAMBLEA es optar por el Tribunal de Arbitramento, debe elegir el ÁRBITRO que representará los intereses del sindicato y sus trabajadores. El Tribunal de Arbitramento, de conforme con la Ley laboral, estará integrado por tres árbitros: La Empresa, designará el suyo; SINTRAELECOL nominará el elegido en la Asamblea; las partes de común acuerdo nombrarán el tercero, pero si no hay consenso, éste lo elegirá el Ministerio del Trabajo, mediante sorteo de una lista de abogados inscritos ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Una vez integrado y conformado el Tribunal mediante Resolución emitida por el Ministerio del Trabajo, sesionarán en un término de 10 días hábiles, prorrogables, para proferir un fallo denominado LAUDO ARBITRAL, que suple la Convención Colectiva de Trabajo **ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS: DECISION DEL CONFLICTO LABORAL EN CODENSA.**

SOLO PEDIMOS QUE NOS TRATEN COMO NO LO MERECEMOS, CON LOS MISMOS DERECHOS DE TODOS SIN DISCRIMINACIÓN, PORQUE TODOS SOMOS TRABAJADORES.

¡POR TU DIGNIDAD, POR TU CONOCIMIENTO, POR TU ESFUERZO, DEFIENDE TUS DERECHOS, DEFIENDE TU PLIEGO!

POR MEJORES CONDICIONES LABORALES, VIVA, VIVA, VIVA! NI UN PASO ATRÁS SIEMPRE ADELANTE UNIDOS VENCEREMOS, VIVA NUESTRO SINDICATO, ¡VIVA SINTRAELECOL!

*Junta Directiva Sintraelec Col Subdirectiva
Departamental Bogotá-C/Marca.*

SINDICATO SOMOS TOD@S