



# EL RAYO

## Nueva Epoca

ÓRGANO INFORMATIVO DEL SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA

PERSONERÍA JURÍDICA RESOLUCIÓN No. 1983 Julio de 1975

EDICIÓN No. 2

DICIEMBRE DE 2012



## VOTOS DE FIN DE AÑO

**PABLO EMILIO SANTOS NIETO**  
Presidente Nacional Sintraelec

En el cierre de este año, reciban todos y todas nuestros más fraternales deseos de paz y amor, en unión de la familia SINTRAELECOL, estamos cerrando un año altamente productivo para nuestra organización sindical y ya que tenemos ambiciosas metas para el año entrante, en materia de afiliación, educación, negociación y crecimiento; esperamos que las metas que estamos estableciendo se cumplan para beneficio de nuestra organización sindical.

Es claro que requeriremos del concurso de todas y todos, el año 2013 depara retos muy grandes para nuestra organización sindical, entre los cuales tenemos, la definición

de las pensiones convencionales, la negociación colectiva en TGI, la negociación al interior del grupo EPM, definición de los tribunales de arbitramento en EPSA y CEPSA, afiliación de los tercerizados e implementación de negociación para ellos, desarrollo de políticas laborales con el ministerio de trabajo en materia de labor en áreas misionales, política de seguridad industrial y salud tanto para trabajadores directos como tercerizados.

De igual manera desarrollaremos la mayor reforma al interior de SINTRAELECOL, un verdadero reto, pues debemos de manera responsable autorregularnos, en busca de la eficiencia y eficacia para be-

neficio de nuestros afiliados, esto nos ocupará el primer trimestre del 2013, no hemos definido cuál será el mejor de los mecanismos para su implementación, pero no tememos llegar inclusive al referéndum como salida para ello, el mecanismo ideal se evaluará en los encuentros regionales y en el gran foro nacional, esperamos su apoyo y comprensión.

Por la ardua tarea que nos espera y por sacar adelante nuestra querida organización sindical, solo esperamos que las oraciones y la voluntad de todos nos permitan cumplir nuestras metas, solo resta desearles que en unión con sus familias disfruten de estas fiestas, en paz, con alegría y con amor.

## NUEVO COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL ZONA ATLÁNTICO

**JOSÉ FERNÁNDEZ ARIZA**

En el mes de noviembre de 2012 se realizó una reunión de presentación de nuevos miembros del COPASO Atlántico periodo 2012 - 2014, y la escogencia del secretario del Comité Paritario. Fui escogido por unanimidad (José Fernández) y presidente ingeniero Carlos Arrieta (miembro por parte de la empresa).

Estando en esta reunión nos enteramos de un nuevo AT en el corregimiento La Peña del Municipio de Sabanalarga Atlántico del trabajador Eliecer Castro, laboraba para la empresa contratista C.I.A área operativa Bool, contacto directo con la corriente.

Próximamente estaremos valorando el AT ocurrido el día 20 Octubre de 2012 donde falleció por electrocución nuestro compañero Jaser Anaya Hernández.

La empresa ha reaccionado de una manera positiva y salud laboral, está dictando talleres de seguridad y salud ocupacional a todos los jefes y creo un comité de seguridad que trabajará de la mano con el COPASO.

Se están organizando las diferentes plantas y subestaciones de la empresa en orden, aseo, parqueo de vehículos y recolección de materiales en lugares seguros.

Los responsables del centro de control nuestro (CLD) y el COPASO, organizaremos talleres sobre el manejo de trabajos en el sistema de potencia de la empresa, a los trabajadores directos y contratistas. Igualmente visitas a ese centro para así tener una cultura sobre la seguridad y el trabajo en riesgo eléctrico en nuestro departamento.



# MEMORIAS Y CONCLUSIONES SENSIBILIZACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EQUIDAD

BEATRIZ CHINCHILLA CASANOVA



El pasado 28 de noviembre y hasta el 01 de diciembre de 2012, SINTRAELECOL Nacional realizó en la ciudad de Bogotá, el seminario taller "Sensibilización y Construcción de un mundo del trabajo en Equidad", el que contó con la participación de 25 compañeras y tres compañeros de diferentes seccionales del país, como Bogotá – Cundinamarca, Boyacá, Caldas, Meta, Huila, entre otras; quienes durante esos cuatro (4) días debatieron sobre sindicalismo y género, en un esfuerzo conjunto por comprender el accionar de nuestro sindicato y construir desde una visión incluyente de hombres y mujeres nuevas formas de trabajo que permitan maximizar el aporte de las mujeres en el mundo laboral, en la economía y desarrollo del sector eléctrico y sobre todo en la organización sindical.

Se trabajaron temas como:

Identidad de género, Sensibilización de un mundo incluyente, Relación de hombres y mujeres en el sector eléctrico y sindical, Participación en espacios de dirección, Trabajo en equipo, Comunicación asertiva.

Cada vez más, las mujeres están presentes en las luchas sociales y políticas y en el mercado de trabajo. También se incorporan a los sindicatos, buscando representación y defensa de sus reivindicaciones, sin embargo, allí se enfrentan a las dificultades de un movimiento sindical

que, marcado por los valores patriarcales aún predominantes en la cultura del continente, no comprende las relaciones de explotación de clase y de opresión sexual.

Se hace imperante derribar los paradigmas patriarcales tan profundamente arraigados a través de la historia por centenares de años, cuidadosamente contruidos por estructuras sociales, culturales, políticas y religiosas.

La fuerza laboral del sector eléctrico cuenta con un 48% de mujeres con un alto nivel de profesionalización.

La participación de la mujer en las estancias de dirección del sindicato es incipiente, tan solo un 25% de delegadas nacionales, un 15% en la Junta Directiva Nacional y apenas un 5% en Juntas Directivas Seccionales, por lo cual se evidencia que las condiciones y mecanismos de participa-

ción no son para nada favorables a la inclusión de la mujer en cargos de dirección.

Se requiere que Sintraelecol retome el trabajo de sensibilización en temas de equidad de género, de una manera continua y no como eventos esporádicos que si bien despiertan el interés de trabajar, no logra transformar el colectivo imaginario que imposibilita el acceso real de la mujer en posiciones de poder en el mundo laboral, la política y el sindicato.

Para dar continuidad al trabajo de género se acordó realizar el próximo evento de formación de la Secretaría de la Mujer y la Juventud en la ciudad de Manizales, y para acompañar el proceso de negociación que afronta la Seccional Caldas.

De cada una de las y los asistentes con la organización sindical. Resaltar el alto grado de compromiso de la seccional Caldas por su nutrida y cualificada delegación.

Felicitar a Sintraelecol Nacional por retomar el camino de construcción desde una perspectiva de unidad de género en pro de todas las trabajadoras y trabajadores del sector eléctrico. Su esfuerzo y esmero reflejado en el alto nivel formativo de las y los facilitadores, materiales, refrigerios y la logística que demostró el grado de interés por el desarrollo de este importante evento.

## EL RAYO

Cra. 19 No 32ª-09

PBX: 2885291

Fax. 2887408

Visítenos:

[www.sintraelecol.org](http://www.sintraelecol.org)

[ssintraelecol@hotmail.com](mailto:ssintraelecol@hotmail.com)

Bogotá D.C. -Colombia

### ÓRGANO INFORMATIVO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL"

Producción:

Dirección:

Consejo de Redacción:

Columnistas:

Junta Directiva Nacional

Josué Rojas Jaimes

Gonzalo Ramírez Aponte

Pablo Emilio Santos Nieto

Margarita Salamanca

Héctor Hugo Chapit

Beatriz Chinchilla Casanova

Nergida Quintero Burbano

Nancy Contreras

José Fernández Ariza

Ricardo Bolívar

SINTRAELECOL

Secretaría de Comunicaciones

Vicepresidente

Presidente

Fiscal Nacional

Secretario de Seguridad Social

Secretaría de la Mujer

Secretaria Salud Ocupacional

Fiscal San Cayetano

Copaso Atlántico

Edición e impresión:

Mundo Nuevo Impresores

Cra. 69G No. 71-50 Tel.: 54235 20

# INFORME PRESIDENCIA NACIONAL EVENTO DE INTERCAMBIO FNV DE HOLANDA DEL 04 AL 11 DE NOVIEMBRE

PABLO EMILIO SANTOS NIETO



La visita se concretó por invitación directa de los compañeros de la FNV programa País, como un intercambio de la delegación colombiana con nuestros pares de Holanda. Debo referenciar el gran esfuerzo en todos los términos, político, organizativo y económico, por parte de los compañeros la FNV. Este evento de intercambio Sindical entre la FNV de Holanda y las organizaciones sindicales Colombianas de diferentes Sectores, contó con la siguiente participación: CARLOS LÓPEZ ROMERO por SINTRACARBÓN y PABLO EMILIO SANTOS por SINTRAELECOL en representación del Sector Minero Energético, de igual manera nos acompañaron 2 Compañeros del sector florícola GLORIA HERNÁNDEZ y ORLANDO ROMERO SILVA, 2 Compañeros del sector Educación ROSALBA GÓMEZ y JORGE SOTO, 2 Compañeros del SUNET (Sindicato Único de Trabajadores del Estado) IVONE RODRÍGUEZ GARCÍA y CARLOS ERNESTO CASTAÑEDA RAVELO. Además, un delegado de la CUT JOSE DIÓGENES ORJUELA y 1 delegado de la CTC JAIRO ANTONIO SAAVEDRA; a continuación desarrollo la agenda atendida:

## REUNIÓN FNV AMSTERDAM

Presentación sobre la FNV mundial por Marjan Brunner, en la cual nos referencia las implicaciones históricas para consolidar procesos de unidad en el sindicalismo holandés, luego realiza su presentación sobre negociación colectiva Erik Pentenga. En el caso de huelga se establece una caja central como fondo de huelga, que se encarga de 2/3 partes de los costos de una huelga y 1/3 parte se da a cargo del sindicato protagonista de la huelga.

## REUNIÓN CON LUCIA VAN WESTERLAAK SOBRE EL CARBÓN AMSTERDAM

Nos informa de los avances de la auditoría que desarrolla la evaluación de las condiciones de trabajo del sector Carbón, consideró importante el que se haga énfasis en las condiciones de asociación por encima inclusive de la evaluación medio ambiental y de condiciones de trabajo.

## REUNIÓN CON EL PRESIDENTE DE LA FNV MUNDIAL TON HEERTS AMSTERDAM

Leo Hartveld vicepresidente y tesorero FNV; nos comenta que los tres pilares del movimiento sindical holandés fueron los socialdemócratas, los cristianos católicos y el tercero los protestantes. Cuentan como dato curioso

para nosotros, con el sindicato del ejército y el sindicato de la policía, estos no presentan pliegos de peticiones pero son beneficiarios de los acuerdos sectoriales.

## REUNIÓN MINISTERIO DE ECONOMÍA DE HOLANDA LA HAYA

Por delegación del ministro nos atiende Eva Oskam Asesora Política Economía responsable de la ratificación TLC; Mark Hauwert Asesor Político Sénior Negocios Internacionales; Derek Klass Asesor Político para América Latina.

Se realiza la presentación de la posición sindical en cuanto al TLC con Europa, donde se plantea el tratamiento de los derechos laborales inaplicados por el estado pero sobre todo por las multinacionales incluidas las europeas.

Se presenta denuncia sobre el reciente caso de amenazas de los rastros en el Magdalena contra SINTRAELECOL y las demás organizaciones sindicales. Al igual se denuncia las amenazas y el atentado contra el compañero Oscar Arturo Orozco, por parte de fuerzas del paramilitarismo; al igual que el atentado permanente de las multinacionales y el estado contra los derechos humanos y laborales en Colombia.

La Dra. Eva Oskam, manifiesta que la posición del gobierno holandés es de preocupación por la situación de los derechos laborales y humanos.

## REUNIÓN MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES DE HOLANDA LA HAYA

Laurent Umans Asesor político Ministerio de Asuntos Exteriores, Dirección del Hemisferio Occidental, Departamento de América Latina y el Caribe.

La posición del movimiento sindical colombiano sobre el Tratado de Libre Comercio con Colombia, se le aclara que conocemos de las exigencias por parte de la Unión Europea en cuanto a las previsiones en materia de derechos humanos y laborales.

Nos garantiza que el proyecto casa holandesa debe cobijar bajo su techo a todos los actores sociales en Colombia, CCJ (Comisión Colombiana de Juristas).

## REUNIÓN CONSEJO SOCIOECONÓMICO HOLANDA LA HAYA

Nos recibe la Dra. Alexandra Van Selm Alta Asesora del Consejo Socio Económico y nos habla sobre los alcances del diálogo social en Holanda: el dialogo social es parte de una tradición en la consulta y la cooperación en Holanda.

Existen consejos ya establecidos en América Latina como en Brasil, Argentina, Perú, Venezuela, México, Nicaragua, República Dominicana y Guatemala. Igualmente la posibilidad que mediante la embajada de Holanda se pueda impulsar un mecanismo como este en Colombia, pero requiere que las partes lo soliciten.

Es nuestra tarea revisar el punto nacional de contacto en Colombia PNC de las directrices de la OCDE para las empresas Multinacionales.



Es una herramienta para hacer una investigación participativa con los trabajadores, que se apoya en el COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, con la dirección y participación del SINDICATO, para presentar y negociar mejoras con la EMPRESA.

Es la organización de trabajadores, libre y desinteresada para defender los derechos de los compañeros, propender por la salud, los salarios, el bienestar y progreso de los mismos, buscando que el proceso productivo no dañe el medio ambiente.

Se está implementando en Alemania, Canadá, Brasil, Mozambique y ahora en Colombia. Este es un proyecto a largo plazo, un compromiso para utilizar el tema de la salud para reforzar el mundo sindical. Repotenciación sindical que la FITIN e INDUSTRIALL están llevando a Colombia.

## OBJETIVOS

- Buscar herramientas y gente que ayude a superar el 4% de sindicalizados.
- Llegar con herramientas a los trabajadores.
- Encontrar capacitadores y organizadores sindicales en los centros y zonas.
- Indagar en el lugar de trabajo los problemas que afectan la salud de los trabajadores, las causas y consecuencias y establecer relación de la enfermedad con el trabajo.
- Mirar el impacto del trabajo en nuestra vida.
- Identificar y establecer las prioridades en cuanto a salud y riesgo en el trabajo.
- Tener un espacio para involucrar a los trabajadores en el cuidado de su salud.
- Buscar un cambio de postura, el sindicato también debe mirar el problema de la salud, para que no haya personas enfermas.

- Adquirir mas responsabilidad entre todos, en cuanto al problema de salud, buscando algunas soluciones que beneficien a los trabajadores y mejoren la producción de la empresa.
- Disminuir las estadísticas de la empresa sobre las incapacidades. Se ha visto que hay aumento de costos con personas enfermas, pagos jurídicos, indemnizaciones, disminución de la producción.

La representación de riesgos para la salud es una tarea colectiva y tiene como objeto recopilar información sobre riesgos y problemas existentes para la salud, en el puesto de trabajo.

## ORGANIZACIÓN

La Red Vida Viva en Colombia nace el mes de Abril de 2012, con los representantes de salud ocupacional y directivos sindicales de 15 sindicatos del país, representando a 8.830 trabajadores afiliados.

SINDICATO Y SECCIONAL	NRO. DE TRABAJADORES PERMANENTES	NRO. DE TRABAJADORES PRECARIZADOS	NRO. DE TRABAJADORES AFILIADOS
SINTRAMETAL SECCIONAL TUTA	504	100	332
SINTRATUCAR SECCIONAL CARTAGENA	565	300	302
SINTRAELECOL SECCIONAL BUCARAMANGA	840	430	570
SINTRAPAZ DEL RIO SECC. BELENCITO	1.800	700	1.270
SINTRAMETAL SECCIONAL COTA	72	98	52
SINTRACARCOL SECCIONAL BARRANQUILLA	103	65	56
SINDICOLMENA	183	100	125
SINTRAINDUMECOL YAZAKI CIEM RAPISCOL	200	1.147	1.347
SINTRAEMCOCABLES SECCIONAL CAJICA	15	55	8
	190	100	149
SINTRANAVIERA BRRANQUILLA	120	60	50
SINALPROTEC	50 INDEPEND 30 EMP VARIAS		80
SINTRAMETAL SECCIONAL DUITAMA	47	160	39
SINTRACARBON SECCIONAL BARRANCAS	1.800		1.800
SINTRACARBON	1.200	4.500	2.650
<b>TOTALES</b>	<b>7.719</b>	<b>8.850</b>	<b>8.830</b>

## INVITACIÓN

En esta reunión, la UNITED STEEL WORKERS – METALOS invita a dos representantes de Colombia al Sexto encuentro internacional de la Red Vida Viva a llevarse a cabo en Florianópolis, Brasil los días 22, 23, 24, 25 y 26 de Noviembre de 2012.

El encuentro tendrá representantes de Brasil, Mozambique, Turquía, Alemania y Colombia. Los participantes intercambiarán experiencias sobre la implementación de planes de salud y seguridad en sus diferentes centros de trabajo así como oportunidades de aprender de la legislación nacional de cada uno de los países representados.

**Escogidos por Colombia:**

Nergida Quintero Burbano de Sintraelec

Germán Montaña Avellaneda de Sindicolmena

**Mozambique:** Sandra Fernández. Lleva 6 años trabajando con la Red y mostró diversas experiencias de mejoras logradas en las empresas por los trabajadores. Hay aceptación de parte de las empresas y sindicatos de la investigación y mejoras logradas por medio de la red.

**Alemania:** Tienen dificultades en la aplicación de la red. Hay problemas con los trabajadores, que son contratistas, que son extranjeros, que no hablan el idioma o no quieren hablar por miedo a las represalias de los patronos.

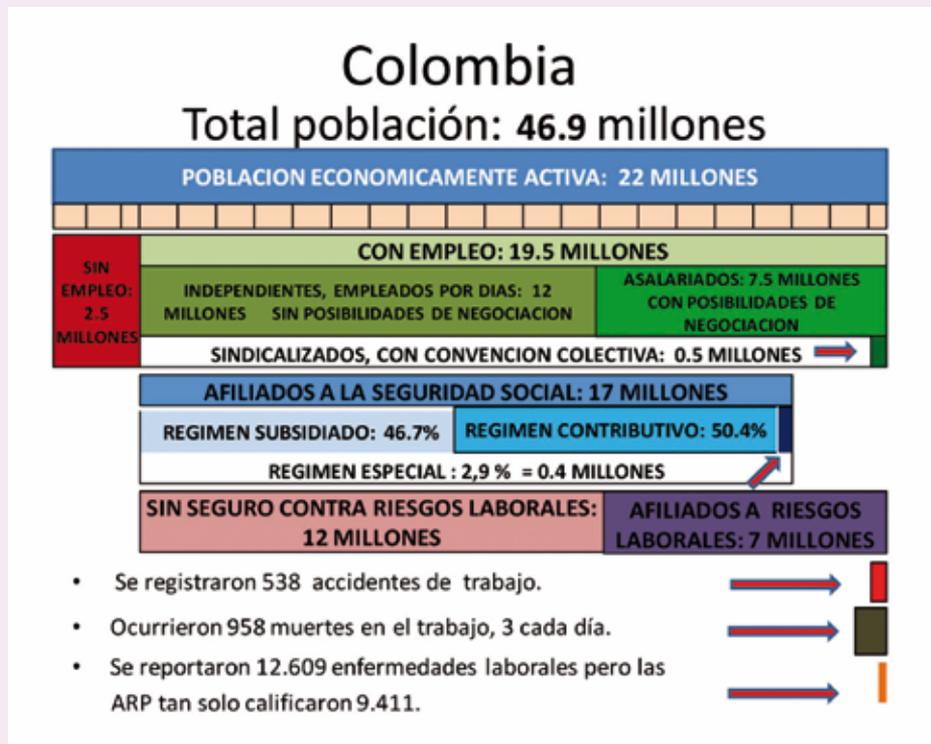
**Colombia:** Presenta la información sobre el país, su población, empleo, sindicalización, seguridad social, riesgos laborales, accidentes de trabajo reportados, además un informe sobre el avance de la Red Vida Viva en Colombia. Colombia empieza con la Red Vida Viva en abril de 2012 y ha empezado a trabajar con el mapeo en los sindicatos representados.

**Turquía:** Está realizando el trabajo con bastante entusiasmo logrando mejoras en las empresas en las cuales se está aplicando. Tienen problemas para entrar a las empresas, pero quieren cambiar la forma de pensar de los trabajadores.

**Brasil:** Creador de la Red Vida Viva, desde hace 10 años, tiene un gran adelanto en el trabajo, cuentan con talleres de capacitación y monitores permanentes que realizan la capacitación a los sindicatos. Crearon otras herramientas para la difusión de la



red y la concientización de los trabajadores en el autocuidado, como las vivencias y las cartillas.



**Florianópolis – Brasil, Nov 22 al 26 de 2012**

La constitución de 1991 se convirtió en un hecho histórico para la media Colombia llamada "Territorios Nacionales"; esta reforma fue trascendental para nuestro departamento, pues le permitió obtener su autonomía política, administrativa y socioeconómica, por cuanto que merced a su estratégica ubicación geográfica, su capital San José, se convirtió en la puerta de acceso a la gran Amazonía y en su más importante puerto fluvial, terrestre y aéreo.

El progreso y el desarrollo se hicieron evidentes, gracias a otro hito, la incorporación al Sistema Interconectado Nacional, el cual se hizo efectivo con la conformación de la Empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., como empresa de economía mixta, constituida según acta 001 del 4 de septiembre de 2001, protocolizada mediante escritura pública N° 248 del 30 de agosto de 2001, con aportes del departamento del Guaviare, el municipio de San José del Guaviare y las prestaciones sociales de los empleados de la empresa representadas en acciones, los logros y los beneficios se patentizaron en el corto y mediano plazo. Creciendo en sus estructura, cobertura y rentabilidad, mejorando ostensiblemente la situación del entorno en las áreas de salud, educación, sector empresarial, entre otros y por ende la calidad de vida de los guaviarenses.

La naciente empresa se constituyó sin lugar a duda en una institución

emblemática, no solamente por la eficiencia del servicio, sino por el modelo empresarial, esto significó una reestructuración radical en todos sus frentes. Internamente las funciones se volvieron más específicas, clasificándose por áreas de manejo y de personal calificado.

Después de funcionar como oficina del departamento, paso a ser un ente independiente que con sus acciones, superó todas las expectativas y pasó a liderar la gestión empresarial en el departamento, su apresurado desarrollo trajo consigo muchas cosas positivas pero también inconvenientes, su dirección se convirtió en un apetecido fortín burocrático a disposición del gobernante de turno.

A la fecha y gracias a la asesoría y acompañamiento del Sr. HÉCTOR CHAPIT, Dra. MARGARITA SALAMANCA, seguimos empeñados en conseguir las metas propuestas en beneficio común, de la empresa y de la población a la que servimos, bajo las premisas de la solidaridad, lealtad, compromiso, eficiencia, eficacia y transparencia con el soporte normativo que nos cobija en cumplimiento de nuestros objetivos, misión y visión.



El 18 de mayo de 2012, se realiza asamblea general, para la creación de la SECCIONAL SINTRAELECOL Guaviare, Se cuenta con el mínimo de afiliados, es aprobada (26 AFILIADOS). El día 28 de mayo de 2012 mediante constancia de depósito del Ministerio de Trabajo N°01 se inscribe la SECCIONAL SINTRAELECOL GUAVIARE.

Los procesos que ha desarrollado la Junta Directiva es de apoyo a todos los compañeros que lo requieran: como verificación en cumplimiento de órdenes de trabajo, dotaciones, acompañamiento en proceso disciplinarios internos (los cuales ninguno ha prosperado por no cumplir con el debido proceso), revisión de liquidación de horas extras, contratos de trabajo, accidentes laborales, denuncias ante los órganos de vigilancia y control (CONTRALORÍAS, PROCURADURÍAS) donde se vea afectada la estabilidad financiera y laboral de la empresa, entre otros.

## RESOLUCIONES DEL MINISTERIO SOBRE CONFLICTOS EN EL VALLE

El Ministerio del Trabajo mediante Resoluciones 0959 y 0955 de junio 01 de 2012, ordenan la Constitución de los Tribunales de Arbitramentos Obligatorios para que estudien y decidan los conflictos colectivos de trabajo entre las empresas CETSA E.S.P., y EPSA E.S.P., y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL".

En desarrollo del conflicto laboral entre el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL, Organización Sindical Mixta de Primer (1°) Grado de Rama de Industria vs. las empresas del Sector Eléctrico en el Valle del Cauca CETSA E.S.P. y EPSA E.S.P., filiales de CEL-

SIA S.A. E.S.P., del Grupo Argos (anteriormente Colinvertaciones), el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección Dr. David Luna Sánchez, ordena la Constitución de los Tribunales de Arbitramento Obligatorio, ante solicitud de Convocatoria de los mismos que efectuó la organización sindical el 02 de abril de 2012 en la ciudad de Cali oficina regional del Ministerio del Trabajo.

Como se dijo en el editorial anterior, no es política de la organización sindical llevar los conflictos laborales a Tribunales de Arbitramentos Obligatorios; sabemos que estos Tribunales son una herramienta de la burguesía, motivo por el cual los patronos

empujan con sus políticas mezquinas y antisindicales a las organizaciones de los trabajadores a que se sometan a dichos tribunales. En estos casos se aprovechan de su poder económico para influenciar soterradamente contra los intereses de la clase obrera.

El sindicato representa los intereses de sus afiliados, presentando los pliegos de peticiones ante los patronos para buscar las reivindicaciones, las mejores condiciones laborales durante la negociación colectiva e incrementos salariales. Si no es posible llegar a un acuerdo el sindicato podrá convocar dentro del marco de la ley a una huelga o Tribunal de

*Pasa --->*



# “TALLER PARA EVALUAR, DISEÑAR Y PLANIFICAR EL NUEVO PROYECTO QUE FORTALEZCA LA PARTICIPACIÓN DE LA JUVENTUD SINDICALISTA EN INDUSTRI-ALL”

RICARDO BOLÍVAR C.

Se realizó en Playa Grande, Sao Pablo Brasil, el taller del proyecto SASK que involucró jóvenes de Brasil (2), Uruguay (2), Nicaragua (1), México (2) y Colombia (2), durante el 23 y 24 de noviembre de 2012.

Con el objetivo de promover la participación de la juventud en la elaboración y diseño del nuevo proyecto para el período 2013-2015, presentar y evaluar los resultados y aportes recopilados en los eventos realizados en los países: Uruguay, Colombia (10 y 11 de mayo de 2012), Nicaragua, México y Brasil, conocer el mapa general sobre la situación de la juventud sindicalista en la región.

Se realizaron grupos de trabajo donde se compartió las experiencias y la situación de cada país, se debatió cuáles eran los principales desafíos, se propusieron los planes de acción a desarrollar durante los siguientes dos años y las actividades tendientes a conseguir dichas metas. Dentro de ese trabajo se concluyó que se debe enfocar el trabajo en dos temas principales que son:



## 1. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

### METAS:

- Establecer canales de comunicación con los trabajadores de las bases, que sean atractivos para los jóvenes.
- Conocer la población que conforma los sindicatos y los no afiliados, que le resulta atractivo a los jóvenes trabajadores. Con el fin de orientar las actividades a realizar para promover la participación en los sindicatos.
- Establecer un medio de comunicación entre los participantes del proyecto en Latinoamérica para compartir experiencias y trabajar en la elaboración de estrategias de afiliación sindical.
- Generar materiales de difusión de toda y para toda la región, de manera que se pueda generar apoyo y respaldo desde todos los países frente a situaciones laborales desfavorables que puedan presentarse en cualquiera de los países.

## 2. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

### METAS:

- Crear grupos colectivos de trabajo de jóvenes por sector y a nivel nacional de las organizaciones afiliadas a IndustriAll con el fin de realizar seminarios y capacitaciones donde se les oriente acerca de sindicalismo y temas sociales.
- Establecer planes de capacitación en los sindicatos donde se garantice participación de los jóvenes.

El resultado se presentará de manera oficial y concreta por parte de la coordinación de la región América Latina y El Caribe de IndustriAll, con las actividades a realizar cada año, sin embargo, en cada país se comenzará a trabajar y desarrollar actividades lideradas por los jóvenes participantes del proyecto, para lo cual se requiere el apoyo de los sindicatos y las centrales.

Arbitramento Obligatorio, buscando con ello la acción sindical para dirimir el conflicto laboral ante los patronos.

Los estudios económicos y los balances muestran a EPSA E.S.P., como la empresa más rentable del sector eléctrico del país, ya que por cada \$100 pesos que invierte obtiene una utilidad bruta de \$47 pesos; utilidad operacional de \$38 pesos, quedándoles una utilidad neta de \$25.28 pesos. ¿Qué empresa en Colombia puede mostrar estas cifras?

Estos enormes resultados a favor de EPSA E.S.P., son básicamente por el

incremento constantes en los precios de las tarifas de la factura de la energía eléctrica en la población de los municipios vallecaucanos.

El tema de los Tercerizados que tanto se discutió en la negociación directa, las empresas inmersas en el conflicto laboral no le dieron ninguna posibilidad de contratación directa a los trabajadores bajo esta condición, pero después de cinco meses de terminada la negociación de la etapa de arreglo directo, nos dieron la razón siendo a su manera y conveniencia engancharon 63 compañeros Tercerizados de forma directa con EPSA E.S.P.

La organización sindical como lo expresamos en un pronunciamiento, recibimos con regocijo que 63 trabajadores Tercerizados entren a laborar directamente con EPSA E.S.P.

Para estar a la mira en este Tribunal de Arbitramento Obligatorio, hemos solicitado acompañamiento para la observancia del cumplimiento de la Ley por parte de la Oficina de la Secretaría de asuntos laborales sección política de la embajada de los EE.UU., e igualmente del Ministerio del Trabajo en Bogotá.

Momentos muy difíciles y muy complejos estamos viviendo hoy y estos tienden a empeorar, habida cuenta que se profundiza el modelo económico (Locomotoras y Reforma Tributaria). Se habla de un proceso de paz que algunos solo entienden como el silencio de los fusiles, cuando Colombia sigue siendo el tercer país más desigual del mundo. Al interior del grupo empresarial se define adelantar una reestructuración denominada "epm sin fronteras", que no es otra cosa que la supresión de puestos de trabajo, centralización de procesos e incremento en la tercerización. Para pasar de 5 mil a 16 mil millones de dólares como decisión del grupo; los trabajadores vamos a llevar la peor parte.

Con una presencia superior a los 400 trabajadores y 60 pensionados y jubilados, con el acompañamiento de la Junta Directiva Nacional de Sintraelecol, se realizó la Asamblea General de Trabajadores convocada por esta Junta Directiva el sábado 15 de diciembre, la cual contó con el aporte de Chec en lo que a refrigerios y almuerzos correspondió, con graves inconvenientes en materia de permisos convencionales, pues no se concedieron todos, se limitó la llegada de más compañeros y se argumentaron necesidades del servicio, cuando para actividades de Empresa las oficinas sí se cierran e incluso

se autorizó la no atención para las fiestas de integración empresarial. Con todo y ello se realizó tan importante Asamblea, la cual debía definir:

- Denuncia parcial de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Sintraelecol Caldas y la Chec S.A. E.S.P., una empresa EPM.
- Presentación del Pliego de Peticiones.
- Aprobación y contenido del pliego.
- Nombramiento de la Comisión Negociadora.
- Aprobación plan de trabajo.

La Asamblea terminó a las 3:00 de la tarde, la dinámica de la misma fue explicada en cada una de las partes de la Asamblea, se presentó un informe central y se esperó el aporte de los asistentes, se le dio lectura a cada una de las cláusulas de la actual Convención, se propusieron las reformas a cada una de ellas y se le dio lectura a las nuevas propuestas; se abrió el debate igualmente y se sometieron a aprobación.

Se sometió a consideración el nombramiento de la Comisión Negociadora y se hizo una propuesta. Se le dio explicación jurídica a cada una de las inquietudes que los compañeros tenían y se nombraron los asesores jurídicos y del Sindicato en este tema.

Todas las propuestas fueron sometidas a discusión de la Asamblea y fueron aprobadas por unanimidad, incluidas las Actas de Asamblea de mayo de 2011 y agosto de 2012.

Nuestro llamado a la administración de la Chec y al grupo empresarial no es distinto al que hemos venido alimentando todos estos años, tenemos derechos, tenemos un activo al que no vamos a renunciar y que estamos convencidos podemos mejorar si nos comparamos con las condiciones laborales en el grupo; tenemos derecho a defender nuestra estabilidad y confrontar la política de desregulación laboral - tercerización - y queremos la unidad dentro del grupo, necesitamos establecer mecanismos que nos permitan enfrentar una reestructuración que no es otra cosas que la pérdida de puestos de trabajo.

Esperamos salir adelante, no somos una organización clandestina, todas nuestras actuaciones están amparadas por la ley y la normatividad internacional.

A ustedes con sentimiento de respeto,

OSCAR ARTURO OROSCO  
Presidente

S. LUVIER OCHOA  
Secretario.

## INFORME TERMOTASAJERO

NANCY CONTRERAS

Aunque en Termotasajero S.A. E.S.P. en términos generales se cumple la Convención Colectiva de Trabajo vigente, salvo algunos casos, por argumentos equívocos por parte de la administración, los trabajadores tienen más de 100 demandas laborales ante la justicia ordinaria, por derechos de igualdad, de jubilación, de contratación, de despidos injustos y de salarios entre otras, que mantienen un

clima laboral malsano por las injusticias que para estos casos han generado todas las administraciones desde que somos empresa privada, derechos que aún hoy, reclaman sus trabajadores sin obtener como respuesta la más mínima muestra de voluntad para resolver estos aspectos que se podrían solucionar con buenas actitudes de su administración.

### RESUMEN PROCESOS LABORALES ACTIVOS A JUNIO 30 de 2012

	Demandas años anteriores	Demandas Año 2009	Demandas Año 2010	Demandas Año 2011	Demandas Años 2012
EN PRIMERA INSTANCIA JUZGADOS LABORALES	1	0	1	1	3
SEGUNDA INSTANCIA	2	27	7	1	1
CASACION	9	61	1		
TOTAL PROCESOS INICIADOS EN CUCUTA	12	88	9	2	4
<b>TOTAL PROCESOS</b>			<b>115</b>		

Se habla de mesa de diálogo entre empresa y sindicato pero sin muestras de voluntad sincera, sin propuestas serias por parte de la administración para llegar a acuerdos que beneficien a las partes, lo que se observa es beneficios solo para la administración y que los trabajadores sean como siempre, los sacrificados. En Termotasajero también hay cargos que son inherentes a la naturaleza de la empresa, o sea, los trabajadores que ejercen estos cargos, deben ser contratados directamente, pero la empresa insiste en mantener estas áreas, violando la Convención Colectiva de Trabajo, tercerizadas con todas las desventajas que tienen este tipo de contratos.

Se habla que TT2 (Termotasajero II unidad de 150 mw) no tendrá ningún vínculo con Termotasajero S.A. E.S.P. Sin embargo tenemos entendido que algunos trabajadores ya han tenido que firmar otro sí para laborar con TT2. Creemos que debemos esperar que se realice el montaje y empiece la generación para ver realmente que pasará, por el mo-

mento no debemos apresurarnos a ver quién la administrará, la operará y la mantendrá. Lo cierto e indiscutible es que de que tienen vínculo, lo tienen, ya sea físico, de personal, técnico, administrativo, financiero y de ubicación, son aspectos que no se pueden ocultar, es como tapar el sol con un dedo.

Los trabajadores de Termotasajero S.A. E.S.P. que no se benefician de la C.C.T.V., reciben bonificaciones, unas periódicas y otras anuales, conformándose en primer lugar, una real y clara discriminación que se ha mantenido por más de 15 años; y en segundo lugar, la ley laboral colombiana en su artículo 127, establece que toda bonificación que se otorgue con carácter permanente o sea, que no hay una periodicidad, frecuencia o pagos en fechas exactas, como sería cada 15 o 30 o 60 días caso que no aplica para Termotasajero, se convierte en salario.

No obstante, como expresamos al inicio, por demás y a pesar de todo en Termotasajero se cumple C.C.T.V.