

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. COMENTARIOS, CONCEPTOS,  
JURISPRUDENCIA Y REFERENCIAS LEGALES ACTUALIZADAS. UNA  
PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL EN APOYO AL EQUIPO  
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE SERVICIOS  
CORPORATIVOS DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.

ANGIE LORENA SOTO LEAL

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA

2020

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. COMENTARIOS, CONCEPTOS,  
JURISPRUDENCIA Y REFERENCIAS LEGALES ACTUALIZADAS. UNA  
PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL EN APOYO AL EQUIPO  
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE SERVICIOS  
CORPORATIVOS DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.

ANGIE LORENA SOTO LEAL

Trabajo de grado para optar por el título de Abogada

Directora:

Angy Maryury Bernal Velásquez

Especialista en derecho laboral y relaciones industriales

Tutor:

Sandra Yizel Gil Fontecha

Especialista en relaciones laborales

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA

2020

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN .....	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	15
3. OBJETIVOS.....	17
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	17
3.2 OBEJTIVOS ESPECIFICOS.....	17
4. METODOLOGÍA .....	19
5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA .....	21
5.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA .....	21
5.1.1 Electrificadora de Santander ¿qué hace? .....	21
5.1.2 Objeto social .....	21
5.1.3 Estructura organizacional .....	25
5.1.4 Reseña histórica .....	26
6. MARCOS DE REFERENCIA .....	28
6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS .....	28
6.2 MARCO TEÓRICO .....	33
6.3 MARCO CONCEPTUAL .....	37
7. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....	40
7.1 HISTORIA .....	40
7.2 NATURALEZA JURÍDICA Y REGIMEN JURÍDICO.....	41
7.2.1 Naturaleza jurídica .....	41
7.2.2 Régimen jurídico y contratación.....	42
7.3 CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO - ALCANCE .....	47

8.	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO – INSTITUTOS JURÍDICOS...	51
8.1	INSTITUTOS JURÍDICOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE EN LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER.....	53
8.1.1	Estabilidad en el empleo.....	53
8.1.2	Seguridad y Salud en el Trabajo.....	59
8.1.3	La jubilación.....	63
8.1.4	Procedimiento disciplinario.....	66
8.1.5	Garantías sindicales.....	70
9.	UNIFICACIÓN DE FUNDAMENTOS NORMATIVOS, JURISPRUDENCIALES Y CONCEPTOS JURÍDICOS EMITIDOS POR EL ÁREA DE ASUNTOS LEGALES Y SECRETARÍA GENERAL DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.....	73
9.1	FUNDAMENTOS Y CONCEPTOS JURÍDICOS APLICADOS A LA NORMATIVA CONVENCIONAL.....	75
10.	CONCLUSIONES.....	94
	BIBLIOGRAFÍA.....	96

## LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Valores corporativos	24
Cuadro 2. Histórico de normas expedidas en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia	61

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organigrama organizacional	25

## **LISTA DE ANEXOS**

**(Los anexos están adjuntos y puede visualizarlos en base de datos de la biblioteca UIS)**

Anexo A. Acta de conciliación a través de la cual se reconocía la jubilación anticipada a los trabajadores.

Anexo B. Convención Colectiva de Trabajo. Electrificadora de Santander – Sintraelecol. Comentarios, conceptos, jurisprudencia y referencias legales actualizadas. Suplemento práctico.

Anexo C. Política de protección de datos personales ESSA.

Anexo D. Circular Interna No. INT-08744-BGA del 19 de septiembre de 2014.

Anexo E. Reglamento para créditos de vivienda y educación.

## RESUMEN

**TÍTULO:** CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. COMENTARIOS, CONCEPTOS, JURISPRUDENCIA Y REFERENCIAS LEGALES ACTUALIZADAS. UNA PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL EN APOYO AL EQUIPO ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE SERVICIOS CORPORATIVOS DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.\*

**AUTOR:** ANGIE LORENA SOTO LEAL\*\*

**PALABRAS CLAVE:** SINDICATO, CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, BENEFICIOS CONVENCIONALES, ALCANCE E INTERPRETACIÓN JURÍDICA

### DESCRIPCIÓN:

En la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. –ESSA-, el primer acuerdo colectivo entre los trabajadores y la organización se suscribió en 1964. Posteriormente, en 1975 con el reconocimiento de la personería jurídica del Sindicato de los Trabajadores de la Energía Eléctrica en Colombia –Sintraelecol-, se suscribió la primera Convención Colectiva de Trabajo teniendo como partes negociantes a Sintraelecol y ESSA, siendo aplicada actualmente la Convención suscrita en el año 2003; esta Convención dio origen al planteamiento del problema en cuanto a que su prolongada vigencia ha conllevado a que su contenido en ocasiones resulte confuso, con beneficios que en la actualidad no son aplicables por prohibición de rango constitucional, con menor beneficio que la normas de rango nacional o con acuerdos posteriores suscritos entre los negociadores que no son socializados a los beneficiarios de su contenido.

El objetivo del presente estudio es analizar el alcance e interpretación jurídica de la Convención Colectiva de Trabajo vigente en ESSA, con el fin de determinar la vigencia y correcta aplicación de su articulado, tomando como base de verificación la normativa nacional vigente, reciente jurisprudencia emitida por las altas Cortes y conceptos jurídicos internos de la organización. Como consecuencia de lo anterior, se logró construir una Convención Colectiva de Trabajo comentada, la cual servirá de soporte técnico y jurídico para los trabajadores y en especial para el Equipo Administración de Personal de la Electrificadora de Santander, dependencia encargada de resolver las peticiones, quejas y reclamos elevados por parte del personal de trabajo, el personal jubilado y los miembros del Sindicato.

---

\* Trabajo de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Angy Maryury Bernal Velásquez, especialista en derecho laboral y relaciones industriales. Tutor: Sandra Yizel Gil Fontecha, especialista en relaciones laborales.

## ABSTRACT

**TITLE:** COLLECTIVE LABOR AGREEMENT. COMMENTS, CONCEPTS, JURISPRUDENCE AND UPDATED LEGAL REFERENCES. A BUSINESS LEGAL PRACTICE IN SUPPORT OF THE PERSONNEL ADMINISTRATION TEAM OF THE CORPORATE SERVICES AREA OF THE ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.\*

**AUTHOR:** ANGIE LORENA SOTO LEAL\*\*

**KEY WORDS:** UNION, COLLECTIVE LABOR AGREEMENT, CONVENTIONAL BENEFITS, SCOPE AND LEGAL INTERPRETATION

### DESCRIPTION:

At the Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. –ESSA-, the first collective agreement between the workers and the organization was signed in 1964. Later, in 1975, with the recognition of the legal status of the Sindicato de los Trabajadores de la Energía Eléctrica en Colombia –Sintraelecol-, the first Collective Labor Agreement was signed with Sintraelecol and ESSA as negotiating parties, and the agreement signed in 2003 is currently being applied; the Convention signed in 2003 being currently applied; This Convention gave rise to the approach of the problem in that it's prolonged validity has led to it's content sometimes being confusing, with benefits that are currently not applicable due to a prohibition of constitutional rank, with less benefit than the norms of national rank or with subsequent agreements signed between the negotiators that are not shared with the beneficiaries of their content.

The objective of this study is to analyze the scope and legal interpretation of the Collective Labor Agreement in force at ESSA, in order to determine the validity and correct application of it's articles, taking as a basis for verification the current national regulations, recent jurisprudence issued by the high Courts and internal legal concepts of the organization. As a consequence of the above, a commented Collective Labor Agreement was built, which will serve as technical and legal support for the workers and especially for the Personnel Administration Team of the Electrificadora de Santander, a department in charge of resolving petitions, complaints and claims filed by workforce, retired personnel, and Union members.

---

\* Degree work

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Angy Maryury Bernal Velásquez, specialist in labor law and industrial relations. Tutor: Sandra Yizel Gil Fontecha, specialist in labor relations.

## INTRODUCCIÓN

Dentro del Derecho Internacional Público, una de las instituciones con mayor peso a nivel mundial es sin duda la Organización de las Naciones Unidas, de la cual se han desprendido diferentes organismos especializados, siendo el más importante en materia laboral la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT desde su creación en 1919, ha procurado equilibrar la posición que se puede observar entre los que tienen la categoría de trabajador y empleador, promoviendo además la justicia social; la mejora en las condiciones laborales de los trabajadores sin importar el ámbito, industria o profesión sobre la que se desempeñen; la creación de nuevos trabajos que se adapten a las necesidades de la industria y frente a las cuales se capacite a los nuevos trabajadores, entre otras.

La base de las políticas implementadas por la OIT y frente a las cuales realiza constantemente recomendaciones a los países que se suscriben a sus normativas, es sin lugar a dudas los derechos humanos y la defensa de la dignidad humana, que para su caso corresponde a todos los trabajadores.

Ahora bien, la libertad sindical es uno de los elementos esenciales de los derechos de los trabajadores que se unen intrínsecamente con el respeto de los derechos humanos de todos los ciudadanos. Por tanto, es claro, que la libertad sindical, integrada por la asociación sindical, negociación colectiva y huelga ha sido ampliamente reconocida y desarrollada por Colombia, suscribiendo un amplio número de Tratados que por el Bloque de Constitucionalidad se entienden incorporados al ordenamiento jurídico del país. Así mismo, la Carta Política desde su artículo primero consagra que “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto

de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran en la prevalencia del interés general”<sup>1</sup>.

Lo anterior indica que el respeto en el trabajo es uno de los pilares sobre los que se rige el Estado colombiano, es por esto que las normas que se refieren al respecto, como el Código Sustantivo del Trabajo ha determinado que los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí<sup>2</sup>.

Una vez los trabajadores o los empleadores se han asociado, tienen como una de sus principales funciones o libertades el celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, frente a los cuales se puede garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados u obligados, y en ese sentido ejercitar y hacer efectivos los derechos que de éstos documentos nacen.

La Electrificadora de Santander, desde el año 1964, ha tenido siempre vigente una normativa convencional sobre la cual se ha plasmado la negociación colectiva entre ESSA y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad en Colombia (SINTRAELECOL). Las diferentes Convenciones (\*) siempre han brindado prerrogativas y amplios beneficios a los trabajadores de la Electrificadora, es por esto que se tomara como base de estudio la Convención 2003-2007, aplicable en la actualidad.

---

<sup>1</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA CONTITUYENTE DE 1991. (06, julio, 1991). Constitución Política de Colombia. En: Gacetas Asamblea Constituyente. Bogotá D.E., 1991. Nro. 116. p. 13.

<sup>2</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (05, agosto, 1950). Código Sustantivo del Trabajo. En: Diario Oficial. Bogotá. 1950. Nro. 27.622. p. 117.

(\*) La Electrificadora de Santander en conjunto con Sintraelecocol suscribieron por primera vez una Convención Colectiva de Trabajo en el año 1975, desde entonces, la misma se ha denunciado en quince (15) ocasiones, estando actualmente vigente la Convención del 2003-2007.

Al realizar la práctica jurídica empresarial como modalidad de proyecto de grado en ESSA, se pretende apoyar a la organización en el análisis de la Convención, de la cual repercuten el gran número de peticiones incoadas por SINTRAELECOL por medio de sus diferentes subdirectivas dentro del departamento de Santander junto a las presentadas por los trabajadores de la empresa. Así mismo, se pretende aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos durante el periodo de estudio teórico en el pregrado de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, específicamente los comprendidos en el área de derecho constitucional y derecho laboral.

Lo anterior permitirá brindar tanto al estudiante como a la empresa un acompañamiento jurídico, el cual tiene como finalidad, el estudio, análisis e interpretación de la normativa convencional, y la solución de los desacuerdos actuales y emergentes dentro de la Electrificadora de Santander, en especial en el Equipo de Trabajo Administración de Personal con el Sindicato y los trabajadores.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, la Electrificadora de Santander está catalogada como la sexta mejor empresa prestadora del servicio de energía eléctrica del país<sup>3</sup>, en donde abastece de energía a 92 municipios y cuenta con presencia en los departamentos de Santander, Bolívar, sur del Cesar y Norte de Santander. Es así, como para obtener un buen funcionamiento, estando dentro de la escala SAIDI(\*) para diciembre de 2019 en un 22.80, la empresa cuenta con una planta activa de 1.071 trabajadores, vinculados principalmente a los municipios de Bucaramanga, Barrancabermeja, San Gil, Socorro y Barbosa.

Para el funcionamiento administrativo y operativo de la empresa, ESSA cuenta con Áreas, las cuales cada una se integra de Equipos; en específico dentro del Área de Servicios Corporativos se encuentra el Equipo de Trabajo Administración de Personal, en donde se tramitan todos los temas relacionados con la nómina y aportes al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores, y en especial un amplio portafolio de todo lo concerniente con la Convención Colectiva de Trabajo y los beneficios que se derivan de ella, en cuanto a los trabajadores y a los sindicalistas.

Resulta importante resaltar, que la Convención aplicable actualmente a los trabajadores de ESSA fue suscrita en el 2003, la cual se ha prorrogado año a año, debido a la falta de denuncia de la misma por alguna de las partes, es decir, por

---

<sup>3</sup> SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS. Diagnóstico de la Calidad del Servicio de Energía Eléctrica en Colombia 2018 [en línea]. Bogotá D.C.: Superservicios; 2019. [Consultado: 10 de octubre de 2019]. Disponible en: [https://www.superservicios.gov.co/sites/default/archivos/Publicaciones/Publicaciones/2019/Nov/diagnostico\\_calidad\\_servicio\\_2018.pdf](https://www.superservicios.gov.co/sites/default/archivos/Publicaciones/Publicaciones/2019/Nov/diagnostico_calidad_servicio_2018.pdf).

(\*) Indicador que mide la duración promedio de las interrupciones percibidas por un usuario conectado a un sistema de energía eléctrica, normalmente se mide en minutos o en horas.

parte de la Electrificadora de Santander o de SINTRAELECOL, que cuenta con 5 subdirectivas en: Bucaramanga, Barrancabermeja, San Gil, Socorro y Barbosa.

Ahora bien, el Equipo Administración de Personal al ser el encargado de tramitar, pronunciarse o resolver las inquietudes concernientes con la Convención Colectiva de Trabajo, recibe un gran número de solicitudes de información y de peticiones sobre los beneficios que se desprenden de la normativa convencional, dichas peticiones son presentadas por los trabajadores activos, jubilados y en gran medida por las diferentes subdirectivas del sindicato en cabeza de cada uno de sus presidentes.

Teniendo en cuenta que la Convención que se encuentra vigente, es una norma suscrita hace aproximadamente 17 años, se presentan muchas solicitudes sobre la interpretación y el alcance de los 73 artículos que componen la misma, frente a la mayoría de éstos la empresa ha emitido conceptos que son aplicados a las solicitudes presentadas, sin embargo, sobre muchos otros no. Y aun sobre las respuestas ya emitidas no hay un control o base de datos a donde el Equipo pueda acudir para dar respuesta a los múltiples requerimientos.

Así las cosas, resulta necesario tomar la normativa convencional y llevar a cabo un análisis profundo sobre cada uno de los artículos que la componen, con el fin de consolidar la información existente y a su vez presentar una propuesta sobre los artículos que requieran de aclaraciones o delimitación en su alcance, lo cual evite solicitudes repetitivas que conlleven a la petición de beneficios alejados en cuanto interpretación del sentido de la norma convencional de la Electrificadora de Santander.

## 2. ALCANCE DEL TRABAJO

Con la práctica jurídica empresarial que se desarrollará en la Electrificadora de Santander, se pretende beneficiar de manera directa a los trabajadores de la empresa, a quienes se les aplica la Convención Colectiva de Trabajo y de manera indirecta al Equipo Administración de Personal, equipo encargado de resolver las inquietudes que se presentan sobre el alcance y la interpretación que se le deben dar a los 73 artículos de la Convención.

Es por esto, que con el apoyo jurídico y el análisis de la Convención se lograrán disminuir el número de consultas y en consecuencia el tiempo que los trabajadores del Equipo de Administración de Personal emplean para dar respuesta a las mismas, ya que sobre cada artículo se hará una explicación comentando a fondo el alcance y la interpretación de éstos.

Se busca comentar los artículos de la Convención con el insumo propio de los conceptos jurídicos que ha emitido el Área de Asuntos Legales de la empresa, conceptos que no se encuentran compilados en un lugar al que sea fácil y práctico acceder cuando se requiere, además, de utilizar los últimos pronunciamientos normativos y jurisprudenciales sobre aquellos aspectos que en la actualidad no han sido definidos o sobre los que hay duda en cómo proceder. Lo anterior, con el fin de optimizar el proceso que se realiza en el Área de Servicios Corporativos y en especial del Equipo de Administración de Personal, dejando así un instrumento sólido y de gran ayuda para el conjunto de empleados de la empresa, a quienes la normativa convencional le es aplicada en aspectos tales como salud, educación, dotación, permisos, primas extralegales, entre otros.

Por último, se ilustrará sobre la convención existente dejando a disposición de la empresa y de sus trabajadores la Convención Colectiva de Trabajo comentada y

con anotaciones de tipo jurídico, conteniendo la información actualizada correspondiente a cada uno de los artículos, utilizando habilidades y pre saberes que caracterizan a los estudiantes de Derecho de la Universidad Industrial de Santander.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar el alcance e interpretación jurídica de la Convención Colectiva vigente en la Electrificadora de Santander, específicamente en el Equipo de Administración de Personal, perteneciente al Área de Servicios Corporativos, con el fin de generar alternativas de solución a los interrogantes planteados a través de peticiones, quejas y reclamos.

#### **3.2 OBEJTIVOS ESPECIFICOS**

- Conceptuar la naturaleza jurídica de la Electrificadora de Santander, la vinculación y régimen jurídico aplicable al personal contratado y el alcance de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- Identificar los institutos jurídicos regulados dentro del contenido capitular de la Convención Colectiva de Trabajo vigente de la Electrificadora de Santander.
- Unificar fundamentos normativos, jurisprudenciales y conceptos jurídicos emitidos por el Área de Secretaría General de la Electrificadora de Santander que definen la interpretación y alcance de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- Realizar notas aclaratorias en el articulado de la Convención Colectiva de Trabajo vigente de la Electrificadora de Santander, que sirvan de apoyo y

orientación en la resolución de peticiones, quejas y reclamos elevadas ante el Equipo Administración de Personal, perteneciente al Área de Servicios Corporativos.

#### **4. METODOLOGÍA**

Con el fin de llevar a cabo en su totalidad los objetivos específicos planteados en el proyecto y de esta manera conseguir el propósito propuesto en el objetivo general, la estrategia a desarrollar será la siguiente:

##### **PRIMERA ETAPA**

El objeto de la primera etapa es establecer de forma clara y precisa los institutos jurídicos y temas tratados dentro de la Convención Colectiva de Trabajo; una vez determinados cada uno de los aspectos de que trata la normativa convencional se podrá delimitar la investigación sobre aquellos que se identifiquen.

##### **SEGUNDA ETAPA**

Concluido el estudio anterior, se procederá con la compilación de conceptos jurídicos y circulares internas que se han emitido por parte de las diferentes dependencias de la empresa, con el objetivo de realizar una integración de éstos. Adicionalmente, se realizará un análisis detallado sobre la normativa y jurisprudencia vigente que trate sobre cada uno de los institutos jurídicos y temas desarrollados en la normativa convencional.

##### **TERCERA ETAPA**

Obtenida por completo la información y conocido plenamente el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo junto a los pronunciamientos internos y externos de los temas tratados en ésta, se procederá a verificar los vacíos y la falta de claridad que puedan existir sobre los artículos que comprenden la Convención.

## CUARTA ETAPA

Por último y una vez finalizado el estudio previo, se procederá con la creación de una Convención Colectiva de Trabajo comentada y con notas aclaratorias que incluyan conceptos internos de la empresa, normativa vigente y jurisprudencia de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Superior de la Judicatura, entre otros.

## 5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

### 5.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

**5.1.1 Electrificadora de Santander ¿qué hace?** La Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. denominada “ESSA” es una empresa de capital mixto, filial del Grupo Empresarial EPM, dedicada a la prestación de los servicios públicos de generación, distribución, transmisión, comercialización de energía y actividades conexas, en 87 municipios de Santander, dos de Bolívar, cuatro del sur del Cesar y uno de Norte de Santander.

Sus productos y servicios están dirigidos a todos los estratos residenciales; a los sectores comercial, industrial, oficial, alumbrado público, en las modalidades regulada y no regulada. Para desarrollar su objeto social y satisfacer a sus grupos de interés ESSA debe desarrollar, una infraestructura que le permita cumplir con los estándares de calidad y con las demás normas técnicas y regulatorias establecidas por las autoridades competentes<sup>4</sup>.

**5.1.2 Objeto social.** Los estatutos sociales de la Electrificadora de Santander SA ESP, en su capítulo primero, artículo cinco establece como objeto social el siguiente:

---

<sup>4</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. ¿Qué hacemos?, somos ESSA Grupo EPM. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 15 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/%C2%BFQu%C3%A9hacemos.aspx>.

La sociedad tendrá por objeto la prestación del servicio público domiciliario de energía eléctrica y sus actividades complementarias de Generación, Transmisión, Distribución, Comercialización, la Inspección de medidores y sellos de seguridad y la Calibración y ensayos de medidores, patrones, equipos de medida, transformadores e instrumentación eléctrica, así como la prestación de servicios conexos o relacionados con la actividad de servicios públicos, de acuerdo con el marco legal y regulatorio.

Igualmente para lograr la realización de los fines que persigue la sociedad o que se relacionen con su existencia o funcionamiento, la empresa podrá celebrar y ejecutar cualesquiera actos y contratos, entre otros: prestar servicios de asesoría; consultoría; interventoría; intermediación; importar, exportar, comercializar y vender toda clase de bienes o servicios; recaudo; facturación; toma de lecturas; reparto de facturas; construir infraestructura; prestar toda clase de servicios técnicos, de administración, operación o mantenimiento de cualquier bien, contratos de leasing o cualquier otro contrato de carácter financiero que se requiera, contratos de riesgo compartido, y demás que resulten necesarios y convenientes para el ejercicio de su objeto social. Lo anterior de conformidad con las leyes vigentes<sup>5</sup>.

**5.1.2.1 Misión.** Es una empresa del Grupo EPM comprometida con el bienestar de sus clientes y el desarrollo sostenible y competitivo de los territorios donde provee servicios de energía eléctrica con calidad y confidencialidad, creando valor compartido con sus grupos de interés.

---

<sup>5</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Estatutos sociales. Bucaramanga: ESSA, 2018. p. 1.

**5.1.2.2 Visión.** En el 2020 ESSA se consolidará como referente latinoamericano en servicio al cliente, excelencia operativa, reputación y transparencia; ofreciendo a los clientes y al mercado un portafolio integral de soluciones competitivas en electricidad, fundamentadas en prácticas socialmente responsables con todos los grupos de interés, contribuyendo al cumplimiento de la VISIÓN del Grupo Empresarial EPM<sup>6</sup>.

**5.1.2.3 Valores Corporativos.** La transparencia, responsabilidad y calidez son los valores corporativos por los cuales se rige la Electrificadora de Santander SA ESP.

- Transparencia: soy transparente, actúo para construir un ambiente de seguridad y confianza entre la Empresa y sus grupos de interés, brindándoles una información oportuna, relevante y de calidad. Entiendo el carácter público de mi labor y cuido los bienes públicos de los que soy responsable.
- Responsabilidad: soy responsable, me anticipo y respondo por las consecuencias que mis actuaciones y decisiones puedan tener sobre los demás, así como sobre el medio ambiente y el entorno.
- Calidez: soy cálido, respeto las diferencias, me importa el otro y trato de entender sus circunstancias para ayudarle a buscar soluciones, sin arrogancia y siempre con respeto y amabilidad.

Los tres valores son la base de su actuación como Grupo empresarial y le dan sustento tanto a las formas de trabajo, como a la manera de hacer las cosas en el

---

<sup>6</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Misión y Visión. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 15 de octubre de 2019]. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3ncorporativa/Misi%C3%B3nyVisi%C3%B3n.aspx>.

Grupo, el cual está basado en estándares y procedimientos organizacionales, con rigor técnico, vinculando a otras personas en su construcción, a partir del reconocimiento del otro, de sus capacidades para crear juntos y generar valor agregado a la compañía<sup>7</sup>.

Cuadro 1. Valores corporativos

<b>Valores Grupo EPM</b>	<b>Atributos de Marca</b>
<b>Transparencia</b>	Abierta / Fiable
<b>Responsabilidad</b>	Global/Eficiente /Responsable
<b>Calidez</b>	Humana

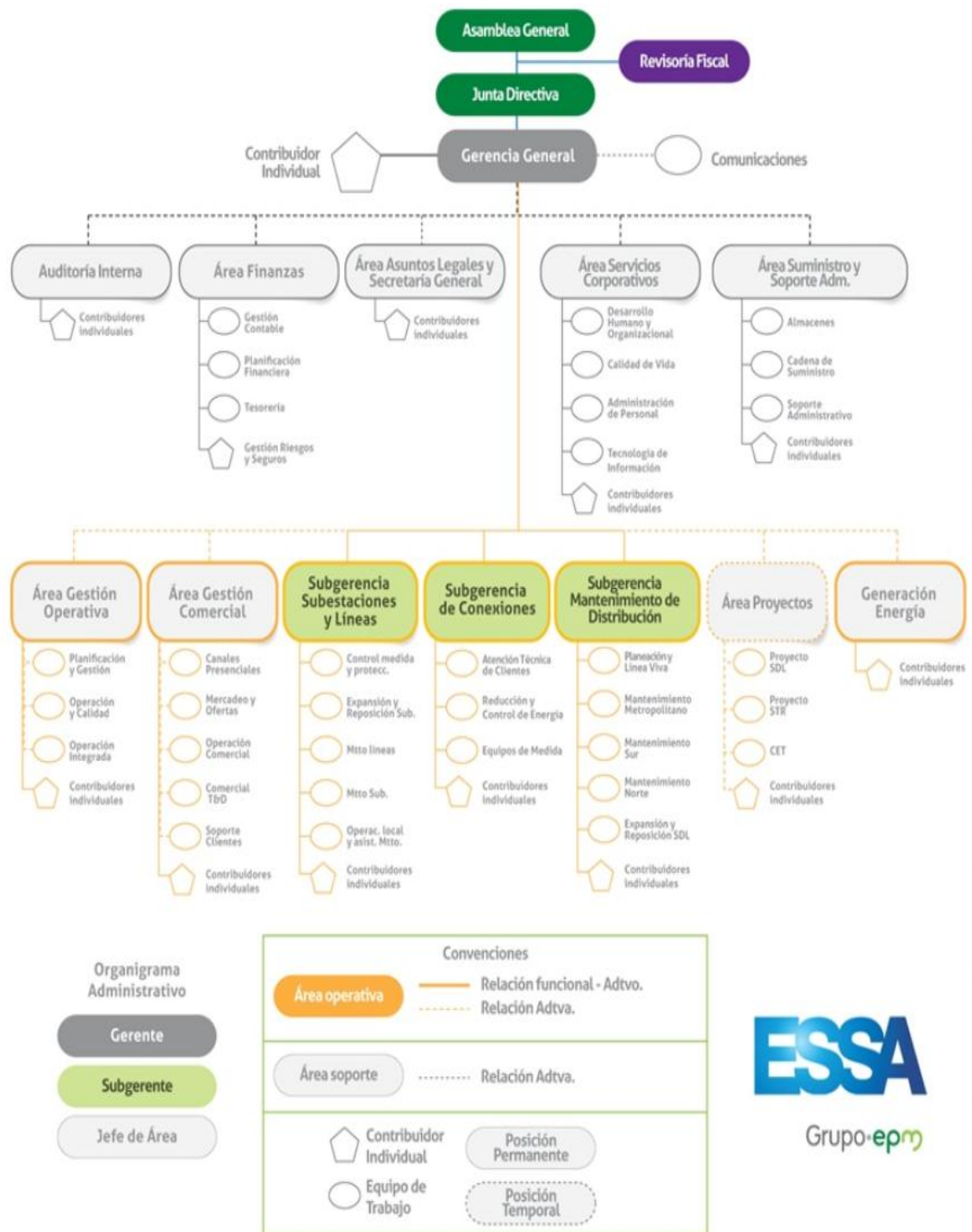
Fuente: ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Valores corporativos. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 15 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3ncorporativa/Valorescorporativos.aspx>.

---

<sup>7</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Valores corporativos. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 15 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3ncorporativa/Valorescorporativos.aspx>.

### 5.1.3 Estructura organizacional

Figura 1. Organigrama organizacional 1



#### **5.1.4 Reseña histórica.** La Electrificadora de Santander SA ESP lleva 128 años de historia en la región de Santander, su historia se resume en:

La energía eléctrica llega por primera vez a Santander en 1.891 con el impulso de los distinguidos empresarios Julio Jones y Rinaldo Goelkel, quienes, venciendo grandes obstáculos, instalan en Chitota la primera planta hidroeléctrica con un generador de corriente continua y un motor de turbina de 300 caballos de fuerza para iluminar las primeras viviendas y calles de la ciudad.

Este gran suceso genera un cambio en las costumbres y actividades cotidianas de sus habitantes y con el paso de los días se impone el uso de máquinas y equipos como nuevos artículos de consumo.

Bucaramanga se constituye en la segunda ciudad de Colombia, después de Bogotá, en contar con el servicio de energía eléctrica y la primera en suministrarla a la industria. La empresa de Jones y Goelkel se convirtió en la primera en el país en ofrecer luz incandescente para iluminar los hogares, donde se usaban bombillos de 16 vatios con el sistema tipo fijo, es decir, se contrataba un número determinado de bombillos y para evitar abusos en cada vivienda se instalaba un limitador que impedía superar la capacidad pactada.

En las décadas de 1920 y 1930 funcionaron de manera aislada y por iniciativa privada, diversas plantas hidroeléctricas y otras con motores diesel que brindaban el servicio a 27 de los 73 municipios de Santander en ese entonces.

En 1927 se constituye la Compañía Penagos S.A. y años después entra en funcionamiento la planta de Zaragoza que resuelve en buena parte las necesidades de energía eléctrica de Bucaramanga.

En 1941 la Central Hidroeléctrica del Río Lebrija S.A., se constituye en la primera empresa en Colombia del sector eléctrico creada por asocio de la nación, el departamento y el municipio. Es así como con recursos del Estado y el liderazgo de Benjamín García Cadena, se construye la hidroeléctrica de Palmas en el río Lebrija.

Para abastecer a las provincias, se construyen las centrales de Guepsa y la Cascada en San Gil. Simultáneamente, se adelantan otros proyectos como la línea de transmisión Barrancabermeja – Puerto Wilches y Termobarranca.

El 21 de Julio de 1975 se consolida ESSA como la conocemos hoy, al incluir la infraestructura existente en García Rovira e Hilebrija Zona Sur que comprendía La hidroeléctrica La Cómoda, La Empresa de Energía Eléctrica del Socorro y La Cascada de San Gil. Desde entonces, la compañía avanzó de manera importante ampliando la cobertura del servicio e implementando la infraestructura requerida para dicha ampliación.

ESSA apoyó de manera decidida el desarrollo de la Central Hidroeléctrica del Sogamoso participando en la elaboración de los diseños del proyecto y liderando la empresa promotora que mantuvo vivo el proyecto hasta que ISAGEN adquiere los derechos de ESSA en los diseños y se compromete en su construcción.

En febrero de 2009, la Nación vende sus acciones a EPM Inversiones mediante un

esquema que permitió a la Gobernación de Santander aumentar su participación accionaria del 14% al 22.48% sin aportar recursos.

De esta forma, ESSA entra a formar parte de un grupo empresarial que se caracteriza por su excelencia en la prestación de servicios públicos domiciliarios y como tal, adquiere el compromiso de lograr los indicadores que reflejen dicha excelencia en su área de influencia.

El **30 de agosto** ESSA conmemora un año más de historia en Santander promoviendo el progreso y desarrollo del oriente colombiano<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Reseña histórica. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 15 de octubre de 2019]. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3ncorporativa/Rese%C3%B1ahist%C3%B3rica.aspx>> Consultado el 15 de octubre de 2019.

## **6. MARCOS DE REFERENCIA**

### **6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS**

Para el desarrollo de la propuesta empresarial se tomarán como referentes jurídicos las siguientes normas, conceptos y jurisprudencia.

- **ARTÍCULO 1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA**

Consagra a Colombia como un “Estado social de Derecho”, “democrático” y fundado en el “trabajo”, estos términos definen la esencia de la República, otorgando una especial connotación al desarrollo de la práctica empresarial teniendo en cuenta que la base de la misma es la Convención Colectiva de Trabajo de la Electrificadora de Santander.

- **ARTÍCULO 2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA**

Determina como fin esencial del Estado “promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”, siendo de carácter importante para el desarrollo de la práctica los derechos atinentes al trabajo y a la libre asociación.

- **ARTÍCULO 38 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA**

De forma singular este artículo textualmente reza: “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”, es una de las bases fundamentales para el desarrollo de la práctica, teniendo en cuenta que los sindicatos son el cimiento de las convenciones, materia de estudio en la presente.

- ARTÍCULO 39 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Su postulado reza el derecho que tienen los trabajadores de constituir sindicatos y asociaciones sin la intervención del Estado. La norma constitucional se encuentra íntimamente ligada con el artículo 38, con las cuales se busca el beneficio en las condiciones de trabajo; sin embargo, debe tenerse en cuenta que el derecho de asociación implica también la potestad que tienen los trabajadores de decidir si hacen parte o no de un sindicato. Lo anterior, se refleja en la Electrificadora de Santander en donde un porcentaje superior al 83% de los trabajadores se encuentra actualmente vinculado en alguno de los sindicatos constituidos en la empresa.

- ARTÍCULO 53 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

La norma constitucional de manera imperativa ordena la expedición del Estatuto del Trabajo, sobre el cual se desarrollarían como mínimo los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad<sup>9</sup>.

Atendiendo la razón de ser de los sindicatos, en la Convención Colectiva de Trabajo aplicable a los trabajadores ESSA pueden ubicarse numerosos principios de los enunciados en el inciso anterior.

---

<sup>9</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA CONTITUYENTE DE 1991. Constitución Política de Colombia Op. cit., p. 32.

- ARTÍCULO 55 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

La negociación colectiva se alza como uno de los derechos sociales, económicos y culturales incorporados en la Carta Política, por medio del cual se llegan a acuerdos voluntarios con el fin de establecer condiciones de empleo favorables a los trabajadores.

- ARTICULO 93 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Los tratados internacionales ratificados por Colombia sirven de base interpretativa respecto de los derechos y deberes consagrados en la Carta Política, es por esto que la normativa emitida por la Organización Internacional del Trabajo en lo que atañe a los derechos de los trabajadores es de suma importancia para el desarrollo legal interno y en consecuencia para el desarrollo de la práctica.

- LEY 26 DE 1976

Aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación adoptado por la trigesimaprimer reunión de la Conferencia General en Ginebra en 1948; es pertinente su revisión, teniendo en cuenta que el reconocimiento legal de un sindicato, puede conllevar a la producción de una norma colectiva entre el empleador y los sindicalistas, obteniendo como resultado acuerdos beneficiosos para los trabajadores de la organización, que para el caso en concreto, aplica directamente sobre la Convención Colectiva de Trabajo, objeto de desarrollo de la práctica jurídico empresarial.

- ARTÍCULO 5 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

El desarrollo de la práctica tiene como elemento fundamental a aquellas personas denominadas como “trabajadores”, por tal razón debe tenerse en cuenta quiénes y de qué forma obtienen dicha categoría, a saber: “El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”<sup>10</sup>.

- ARTÍCULO 354 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Desarrolla el derecho de asociación sindical, brindando los parámetros sobre los cuales debe desenvolverse cualquier sindicato debidamente constituido. Es así, como el Estado colombiano tipifica como delito la violación de los derechos de reunión y asociación sancionando lo siguiente:

El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa<sup>11</sup>.

Además, considerándose como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador, según la norma laboral, los siguientes:

a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

---

<sup>10</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. Op. cit. p. 1.

<sup>11</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 599 (24, julio, 2000). Código Penal. En: Diario Oficial. Bogotá. 2000. Nro. 44.097. p. 183.

- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;
- c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
- d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y
- e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma<sup>12</sup>.

Los parámetros citados previamente, son de gran importancia para cumplir con los objetivos del proyecto, ya que los trabajadores y la norma convencional son el resultado de la aplicación del derecho de asociación sindical.

- ARTÍCULO 468 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Determina cuáles son los mínimos que deben ser regulados por el sindicato y la empresa en las Convenciones Colectivas de Trabajo, consagrándose las siguientes: “se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe”<sup>13</sup>.

Es importante su análisis ya que la normativa convencional aplicable a los trabajadores ESSA es el principal insumo para el desarrollo de la práctica y por ende deberá verificarse que cumpla con los presupuestos mínimos fijados en la ley.

---

<sup>12</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. Op. cit. p. 118.

<sup>13</sup> Ibid., p. 161.

## 6.2 MARCO TEÓRICO

- BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

En el ordenamiento jurídico colombiano existe una supremacía constitucional, en la cual jerárquicamente se ubica a la Carta Política por encima de las demás normas existentes, considerándola como la “norma de normas”, esto es, el fundamento del sistema jurídico nacional. Así, al ser la Constitución la norma más importante de todas, es precisamente de esta que emana la validez de cualquier acto jurídico, lo cual implica que, cualquier norma que no cumpla con lo previsto a nivel constitucional sea considerada como inválida<sup>14</sup>.

En este sentido, el bloque de constitucionalidad hace referencia a la existencia de normas constitucionales que no hacen parte originalmente del texto constitucional, así en palabras de Uprimmy: “las constituciones no son códigos totalmente cerrados, ya que los textos constitucionales pueden hacer remisiones, expresas o tácitas, a otras reglas y principios, que sin estar en la constitución, tienen relevancia en la práctica constitucional en la medida en que la propia constitución establece que esas otras normas tienen una suerte de valor constitucional”<sup>15</sup>.

La existencia del bloque de constitucionalidad ha sido de gran importancia en el ordenamiento colombiano, ya que, criterios, lineamientos y normas desarrolladas por organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, son empleados y catalogados en rango constitucional para la creación y aplicación

---

<sup>14</sup> DEL ROSARIO RODRIGUEZ, Marcos Francisco. La supremacía constitucional: naturaleza y alcances [en línea]. En: Dikaion. Octubre, 2011. vol. 20, no. 1. ISSN 2027-5366. [Consultado: 20 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/1950/2506>.

<sup>15</sup> UPRIMMY YEPES, Rodrigo. El bloque de constitucionalidad en Colombia: un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal [en línea]. En: Dejusticia. Diciembre, 2005. [Consultado: 20 de noviembre de 2019]. Disponible en: [https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi\\_name\\_recurso\\_46.pdf](https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_46.pdf).

de éstas dentro de los conflictos que se suscitan dentro del derecho laboral colombiano.

Corolario de lo anterior, puede establecerse que la figura del bloque de constitucionalidad sirve como herramienta interpretativa mediante la cual se amplía el parámetro de control para garantizar la coherencia del orden jurídico interno con los tratados y convenios internacionales, es decir, el bloque de constitucionalidad permite una comprensión ampliada de los derechos consagrados en los tratados ratificados por Colombia<sup>16</sup>.

- DERECHO COLECTIVO

A partir de la proclamación de la Constitución Política de Colombia de 1991 el derecho laboral colectivo fue constitucionalizado por medio de los artículos 39, 55 y 56, consagrando el derecho a constituir sindicatos, a la negociación colectiva y a la huelga respectivamente. Su constitucionalización ha incidido de manera importante en el marco jurídico normativo del país, ya que, la Constitución es un parámetro de interpretación que, además, debido a la primacía constitucional es un criterio de validez de la legislación vigente<sup>17</sup>.

Uno de los aspectos importantes en el estudio del derecho laboral colectivo, resaltando lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, es que su desarrollo debe ser realizado respetando los criterios y principios desarrollados sobre la base de los derechos humanos y de lo que al respecto determine la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

---

<sup>16</sup> SUELT-COCK, Vanessa. El bloque de constitucionalidad como mecanismo de interpretación constitucional. Aproximación a los contenidos del bloque en derechos en Colombia [en línea]. En: Universitas. Octubre, 2016. no. 133. ISSN 0041-9060. [Consultado: 20 de noviembre de 2019]. Disponible en: <file:///C:/Users/DINASTIA%20VALLENATA/Downloads/17747-Texto%20del%20art%C3%ADculo-64579-1-10-20161125.pdf>.

<sup>17</sup> CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA. SALA ADMINISTRATIVA. ESCUELA JUDICIAL "RODRIGO LARA BONILLA". Programa de formación judicial especializada para el área laboral y de la seguridad social. Derecho laboral colectivo. ISBN 978-958-8331-33-1. Bogotá D.C.: 2007. 105 p.

- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL

La Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagro dentro de su articulado el derecho de reunión, antecedente jurídico de la libertad de asociación sindical. Así, el artículo 20 de la mencionada Declaración, dispone: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”<sup>18</sup>. Por su parte, su artículo 23, numeral 4, establece: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”<sup>19</sup>.

Por otra parte, en Colombia, la Corte Constitucional ha sido la institución que por excelencia ha brindado los lineamientos y los criterios que deben ser atendidos por aquellos que quieran ejercer su derecho de libertad de asociación sindical, en ese sentido la Corte Constitucional ha señalado:

La libertad de asociación sindical, debe ser entendida no sólo en su sentido negativo tradicional, esto es, como el derecho a no ser compelido a pertenecer a un sindicato, sino también en un sentido positivo, como la posibilidad efectiva de todo trabajador de pertenecer a una organización que defienda sus intereses profesionales, con la sola condición de cumplir los requisitos estatutarios que no atenten contra el núcleo esencial del derecho de asociación sindical, haciendo ilusoria esa posibilidad. En esta segunda acepción, el derecho fundamental consagrado en el artículo 39 de la Carta, implica la prohibición para los sindicatos de impedir arbitrariamente el ingreso de trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en sus estatutos, y la posibilidad jurídica de establecer en estas condiciones de afiliación que dejan al capricho de los miembros del sindicato la aprobación de la solicitud de ingreso de nuevos afiliados. Este derecho de que gozan los trabajadores puede ser efectivamente ejercido sólo en la medida en que los estatutos sindicales establezcan condiciones de admisión razonables, que no dejen a la discreción absoluta e inmotivada de los afiliados la posibilidad de acceder a él<sup>20</sup>.

De lo anterior, se puede evidenciar que, la libertad sindical tiene como base el respeto de los derechos humanos fundamentales, la cual debe desarrollarse en un

---

<sup>18</sup> FRANCIA. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. (10, diciembre, 1948). En: Organización de las Naciones Unidas. París, 1948. p. 6.

<sup>19</sup> Ibid., p. 18.

<sup>20</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-173 (24, abril, 1995), [en línea]. M.P.: CARLOS GAVIRIA DÍAZ. [Consultado: 25 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/T-173-95.htm>.

ambiente libre de violencia, presiones o amenazas, libertad con la que además se busca una garantía a favor de los trabajadores y empleadores.

- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para la Organización Internacional del Trabajo, la negociación colectiva es un derecho fundamental catalogándolo como “un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales”<sup>21</sup>. Como objetivo principal, las negociaciones colectivas, buscan llegar a un acuerdo de voluntades por medio de una pacífica negociación teniendo como protagonista temas importantes como los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, la igualdad de trato, entre otras.

Para el correcto desarrollo de las negociaciones colectivas se requiere que el Estado en el que se estén llevando a cabo tenga un fuerte sentido de la democracia y de la participación, además de un marco jurídico perfectamente definido, con los cuales se asegure la participación efectiva de los participantes de la negociación<sup>22</sup>.

En concordancia, el Convenio 154 define la expresión negociación colectiva como:

(...) todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

---

<sup>21</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Negociación colectiva y relaciones laborales [Sitio web]. [Consultado: 25 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm> Consultado.

<sup>22</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Diálogo social. Negociación colectiva [Sitio web]. [Consultado: 25 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>.

- a. Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b. Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores,
- c. Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez<sup>23</sup>.

## 6.3 MARCO CONCEPTUAL

- DERECHO LABORAL

También denominado derecho del trabajo, puede entenderse como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, en ese sentido, el Ministerio del Trabajo ha determinado que:

El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero<sup>24</sup>.

- EMPLEADOR

Puede ser una persona jurídica o natural, quien se encarga de proveer de un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio bajo su dirección y disciplina, a quien además deberá de otorgar a cambio una retribución, en dinero o en especie.

---

<sup>23</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 154 (19, junio, 1981) [Sitio web]. Convenio sobre la negociación colectiva, 1981. p. 5. [Consultado: 25 de noviembre de 2019]. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C154](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154).

<sup>24</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Glosario laboral. Definición de "derecho laboral" [Sitio web]. [Consultado: 02 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>.

- TRABAJADOR

Para el Ministerio de Trabajo, un trabajador o trabajadora es “(...) una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre”<sup>25</sup>.

- DIÁLOGO SOCIAL

La negociación, la consulta y el intercambio de información entre representantes del gobierno, empleadores, sindicatos y trabajadores sobre asuntos de interés común hacen parte del diálogo social. La Organización Internacional del Trabajo atribuye como su principal objetivo “(...) el de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo. Las estructuras del diálogo social, así como los procesos que se han desarrollado con éxito han sido capaces de resolver importantes cuestiones de índole económica y social, han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz sociales, la estabilidad e impulsado el desarrollo económico”<sup>26</sup>.

- SINDICATO

El Ministerio del Trabajo lo define como “(...) una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de

---

<sup>25</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Glosario laboral. Definición de “trabajador” [Sitio web]. [Consultado: 02 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>.

<sup>26</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Definición de “diálogo social” [Sitio web]. [Consultado: 02 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>.

producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente”<sup>27</sup>.

- ASOCIACIÓN SINDICAL

La asociación sindical tiene como elemento rector la voluntariedad de las personas que forman parte de esta, ya que son los trabajadores los que toman la decisión de vincularse con otras personas con el fin de configurar los criterios de las relaciones laborales, en este sentido la Corte Constitucional ha sostenido que:

(...) el derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política<sup>28</sup>.

- CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

De acuerdo al artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo la convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

---

<sup>27</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Glosario laboral. Definición de “sindicato” [Sitio web]. [Consultado: 02 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>.

<sup>28</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-1491 (02, noviembre, 2000) [en línea]. M.P.: FABIO MORÓN DÍAZ. [Consultado: 02 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm#:~:text=%E2%80%9Cque%20la%20libertad%20sindical%20comporta,comunes%2C%20y%20cuya%20defensa%20propugnan>.

## 7. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### 7.1 HISTORIA

La Electrificadora de Santander S.A., conocida por sus siglas como ESSA, es una empresa generadora de energía eléctrica, la cual actualmente prevé a más de 80 municipios de los departamentos de Santander, Cesar y Bolívar. Su historia comenzó en 1891 cuando los empresarios Julio Jones y Rinaldo Goelkel con un generador de corriente continua y un motor de turbina de 300 caballos de fuerza, construyeron la primera planta hidroeléctrica del departamento.

En 1941, la Central Hidroeléctrica del Río Lebrija S.A. como inicialmente fue conocida, se constituyó como la primera empresa en Colombia del sector eléctrico fundada con asocio de la nación, el departamento y el municipio de Bucaramanga, de esta forma con recursos del Estado se extendió poco a poco por más municipios la prestación del servicio de energía.

En febrero de 2009, las acciones en posesión de la Nación fueron vendidas a EPM Inversiones, lo que le permitió a la Gobernación de Santander aumentar su participación accionaria, pasando de un 14% a un 22.48%; de esta forma, la Electrificadora de Santander entra a formar parte de uno de los Grupos Empresariales de Servicios Públicos más reconocidos del país, el Grupo EPM<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Nuestra Historia. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 05 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/informacion-corporativa/quienes-somos>.

## 7.2 NATURALEZA JURÍDICA Y REGIMEN JURÍDICO

De la lectura del artículo 50 de la Ley 489 de 1980 se desprende que las nociones de naturaleza jurídica y régimen jurídico son diferentes, ya que, según la precitada norma, la estructura orgánica de un organismo o entidad administrativa comprende, entre otros aspectos, la naturaleza jurídica y el consiguiente régimen jurídico.

En concordancia, los Estatutos Sociales de la Electrificadora de Santander, en su capítulo I, artículo dos define su naturaleza jurídica y régimen como “(...) una empresa de servicios públicos mixta, de nacionalidad colombiana, constituida como sociedad por acciones, del tipo de las anónimas, sometida al régimen general de los servicios públicos domiciliarios y que ejerce sus actividades dentro del ámbito del derecho privado como empresario mercantil”<sup>30</sup>.

**7.2.1 Naturaleza jurídica.** La Electrificadora de Santander es una empresa de servicios públicos domiciliarios, teniendo en cuenta que la energía eléctrica se encuentra catalogada como tal a la luz de lo consagrado en el artículo 14.21 de la Ley 142 de 1994, en ese mismo sentido, la Corte Constitucional señaló que: “los servicios públicos “domiciliarios” son aquellos que se presentan a través del sistema de redes físicas o humanas con puntos terminales en las viviendas o sitios de trabajo de los usuarios y cumplen la finalidad específica de satisfacer las necesidades esenciales de las personas”<sup>31</sup>, descripción que cumple a cabalidad con la función que cumple ESSA.

---

<sup>30</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Estatutos sociales. Bucaramanga: ESSA, 2018. p. 1.

<sup>31</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-578 (03, noviembre, 1992) [en línea]. M.P.: ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO. [Consultado: 05 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-578-92.htm>.

Según la definición del artículo 17 de la Ley 142 de 1994, las Empresas de Servicios Públicos como la Electrificadora de Santander, son sociedades por acciones cuyo objeto es la prestación de los servicios públicos, con participación de capital de la nación, que para el caso de ESSA corresponde al 25.22% de su composición accionaria, de éste porcentaje 22.48% corresponde al Departamento de Santander y el 2.74% restante al Municipio de Bucaramanga.

Ahora bien, atendiendo a los Estatutos Sociales de la empresa, se tiene que la naturaleza jurídica de la Electrificadora de Santander es de una sociedad por acciones en cumplimiento de lo establecido por la Ley 142, pero que específicamente corresponde a una sociedad anónima, la cual según el artículo 373 del Código de Comercio “se forma por la reunión de un fondo social suministrado por accionistas responsables hasta el monto de sus respectivos aportes; será administrada por gestores temporales y revocables(...)”<sup>32</sup>. Por tratarse de una sociedad anónima, la representación de la sociedad y administración de los negocios sociales corresponden al representante legal elegido por la Junta Directiva, representación que desde junio de 2015 se encuentra en cabeza del Ingeniero Mauricio Montoya Bozzi (\*).

**7.2.2 Régimen jurídico y contratación.** La Carta Política define que la adecuada prestación de los servicios públicos está relacionada directamente con los fines del Estado y el régimen jurídico aplicable a éstos será el que fije la ley, los cuales podrán ser prestados por el Estado directa o indirectamente, por comunidades organizadas, o por particulares, pero lo fundamental es que el “Estado mantendrá

---

<sup>32</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 410 (27, marzo, 1971). Código de Comercio. En: Diario oficial. Bogotá: 1971. No. 33.339. p. 104.

(\* ) Ingeniero Civil de la Universidad de los Andes, con 15 años de experiencia profesional en cargos directivos en Colombia y otros países.

la regulación, el control y la vigilancia de dichos servicios”<sup>33</sup>. Con posterioridad, el Congreso de la República expidió la Ley 142 de 1994, a través de la cual se estableció el régimen de los servicios públicos domiciliarios, siendo importante resaltar lo que al respecto consagró en su artículo 41 “las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidos a las normas del Código Sustantivo del Trabajo (...)”<sup>34</sup>.

De la naturaleza jurídica vista en el acápite anterior, es claro que ESSA es una sociedad de economía mixta, definida legalmente como: “(...) un organismo autorizado por la ley, constituida bajo la forma de sociedades comerciales con aportes estatales y de capital privado, que desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial conforme a las reglas de Derecho Privado (...)”<sup>35</sup>. En igual sentido el Código de Comercio en su artículo 461 dispone que “son de economía mixta las sociedades comerciales que se constituyen con aportes estatales y de capital privado. Las sociedades de economía mixta se sujetan a las reglas de derecho privado y a la jurisdicción ordinaria, salvo disposición en contrario”.

Es así, como la Corte Constitucional con apego en las precitadas normas estableció los elementos configurativos de las sociedades de economía mixta siendo:

- i.* Creación o autorización legal.
- ii.* Carácter de sociedades comerciales.
- iii.* Su objeto social es el cumplimiento de actividades industriales y comerciales, con ánimo de lucro.
- iv.* Sujeción a las reglas de Derecho Privado, “salvo las excepciones que consagra la ley”.

---

<sup>33</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA CONTITUYENTE DE 1991. Constitución Política de Colombia Op. cit., p. 187.

<sup>34</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 142 (06, julio, 1994). Régimen de los Servicios Públicos Domiciliarios. En: Diario Oficial. Bogotá: 1994. No. 41433. p. 199.

<sup>35</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 489 (29, diciembre, 1998). Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y se dictan otras disposiciones. En: Diario Oficial. Bogotá: 1998. No. 43.464. p. 50.

- v. Capital integrado por aportes del estado y de particulares, en cualquier proporción.
- vi. Vinculación a la Rama ejecutiva como integrante del sector descentralizado y consecuente sujeción a controles administrativos<sup>36</sup>.

Lo anterior, deja entre ver que la Ley 142 de 1994, dio origen a las Empresas de Servicios Públicos Mixtas como entidades con participación de capital de la nación y con capital privado, que se rigen en su integralidad por las normas de derecho privado, sin perder de vista que de acuerdo a la función que cumple la empresa, esto es, prestar un servicio público domiciliario, también es una entidad descentralizada por servicios con carácter público.

En igual sentido la Corte Constitucional ha explicado porqué es pertinente la aplicación del derecho privado a las empresas de servicios públicos destacando que:

El Congreso ha establecido como regla general que tanto las sociedades de economía mixta como las empresas de servicios públicos están sujetas a un régimen de derecho privado. La razones de esta decisión legislativa tienen que ver con el tipo de actividades industriales y comerciales que llevan a cabo las sociedades de economía mixta, y con la situación de competencia económica en que se cumplen tales actividades, así como también con el régimen de concurrencia con los particulares en que los servicios públicos son prestados por las empresas de servicios públicos, circunstancias estas que implican que, por razones funcionales y técnicas, se adecue más al desarrollo de tales actividades la vinculación de sus trabajadores mediante un régimen de derecho privado<sup>37</sup>.

El anterior pronunciamiento deja sentado que las Empresas de Servicios Públicos, como lo es la Electrificadora de Santander, al ser además una entidad descentralizada por servicios, sus trabajadores en aplicación del artículo 123(\*) de la Constitución Política de Colombia adquieren la naturaleza de servidores públicos con un régimen especial, el cual transfigura en un régimen de Derecho Privado fijado por el legislador en las normas ya referenciadas.

---

<sup>36</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. C-736 (19, septiembre, 2007) [en línea]. M.P.: MARCO GERARDO MONROY CABRA. [Consultado: 25 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-736-07.htm>.

<sup>37</sup> Ibid, apartado 6.2.1.

(\*) Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Una vez se pudo determinar que por mandato legal el régimen aplicable a los trabajadores de ESSA se enmarca dentro del Derecho Privado, derivado en lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, se hará un breve estudio de las modalidades de contratación aplicables en la empresa.

Las contrataciones de nuevos trabajadores se hacen teniendo como base el Código Sustantivo del Trabajo, haciendo uso de tres tipos de contratación, los cuales serán explicados a continuación:

- Contrato a término indefinido

El capítulo IV del Código Sustantivo de Trabajo determina las modalidades de contratación que en materia laboral existen en Colombia, así, en su artículo 45 establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido. Su principal característica es que en él no se pacta un tiempo de duración, es decir, en el contrato solo se determina cuándo inicia, pero no cuando termina la relación laboral.

En la Electrificadora de Santander, el artículo 4 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente regula al respecto que: “Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por la Empresa con sus trabajadores, serán celebrados a término indefinido y se regirán por las disposiciones legales que regulan los contratos de trabajo y la convención colectiva de trabajo (...)”<sup>38</sup>. De acuerdo a lo anterior, se puede asegurar que la mayoría de trabajadores de ESSA se encuentran cobijados por esta modalidad, siendo trabajadores a término indefinido el 80.4% del total de la planta activa de la empresa.

---

<sup>38</sup> COLOMBIA. ELECTRIFICADORA DE SANTADER S.A. E.S.P. Convención Colectiva de Trabajo (09, junio, 2003). p. 16.

- Contrato de obra o labor

El contrato de obra o labor se caracteriza por tener una duración específica, la cual depende de la duración de la realización de la una obra o labor determinada. Este tipo de contrato tiene una característica particular, si bien no se fija una duración en tiempo con exactitud en el cuerpo del contrato, su término no es incierto, ya que se define por la naturaleza de la obra o labor que se contrata<sup>39</sup>.

Es muy importante determinar con claridad la naturaleza de la labor contratada de lo contrario se corre el riesgo de que la modalidad mute a un contrato a término indefinido, tal como lo resaltó la Corte Suprema de Justicia:

Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de <<la naturaleza de la labor contratada>>, pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, en contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado<sup>40</sup>.

En la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. está modalidad de contratación es aplicada aproximadamente en el 8.8% del total de los trabajadores activos.

- Contrato de aprendizaje

Es una figura contractual especial contemplada en la legislación laboral, mediante el cual una persona natural (estudiante) desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada para tal fin. El contrato de aprendizaje no es

---

<sup>39</sup> NOTARÍA 19 DE BOGOTÁ. Generalidades de un contrato de trabajo por obra o labor. [Sitio web]. Bogotá. En: Blog, Contrato laboral (Mayo, 2019). [Consultado: 25 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.notaria19bogota.com/generalidades-de-un-contrato-de-trabajo-por-obra-o-labor/>.

<sup>40</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL 2600-2018 (27, junio, 2018). Radicado nro. 69175 [en línea]. M.P.: CLARA CECILIA DUEÑAS. [Consultado: 25 de junio de 2020]. Disponible en: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/gacetar/SL2600-2018.pdf>.

un contrato laboral, por tanto, a los aprendices-practicantes no le asisten los derechos laborales de un trabajador común, por cuanto no hay relación laboral con la empresa (entidad autorizada).

Los elementos esenciales de esta modalidad de contratación son básicamente cinco:

- a. Facilitar la formación de los estudiantes en la fase práctica como lectiva de sus conocimientos técnicos, tecnológicos o profesionales.
- b. La subordinación existente está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c. La formación es recibida a título personal.
- d. Mensualmente, los estudiantes reciben un apoyo de sostenimiento, que en ningún caso constituirá salario.
- e. La empresa patrocinadora se hace cargo en su totalidad de los aportes al Sistema General de Salud y ARL de los aprendices-practicantes<sup>41</sup>.

En ESSA, los aprendices contratados corresponden al 10.8% de los trabajadores activos, a éstos sin importar si son estudiantes del SENA o de una Universidad, el apoyo de sostenimiento corresponde a un salario mínimo legal mensual vigente.

### **7.3 CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO - ALCANCE**

La Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia -Sintraelec- suscribieron por primera vez la Convención Colectiva de Trabajo en el año de 1964, desde entonces, se ha denunciado en veinte ocasiones, estando vigente la Convención denunciada en el 2003. En la norma convencional vigente se han mantenido muchas de las condiciones y prerrogativas que se fijaron con el primer acuerdo conseguido entre la empresa y el sindicato.

---

<sup>41</sup> UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA. Abece contratos de aprendizaje [en línea]. Bogotá: Unipiloto. [Consultado: 26 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.unipiloto.edu.co/descargas/Contrato-de-Aprendizaje.pdf>.

Los derechos y obligaciones fijados en éste documento han sido del tipo objetivo, entendiéndolo como una norma que se adhiere de manera directa a los contratos de trabajo del personal que se incorpora como trabajador a la empresa, lo anterior en cumplimiento del artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual determina que las normas de la convención se extenderán a todos los trabajadores de la empresa, cuando los afiliados al sindicato excedan de la tercera parte del total de los trabajadores, que para el caso de la Electrificadora de Santander se ve representado en un 81% de trabajadores sindicalizados, y es gracias a éstos que la convención se hace extensiva a todo el personal activo dentro de la empresa.

En el rango legal, las Convenciones Colectivas tienen la categorización de ser una “norma sobre trabajo” con un efecto general inmediato, esto, debido a que regula temas de orden público<sup>42</sup>, lo cual significa que la autonomía de la voluntad es restringida, ya que el cumplimiento de éstas normas es estimado como esencial para la conservación del orden social. Lo anterior se refleja en la imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores, sin embargo, la Convención vigente en ESSA establece unos beneficios extralegales en favor absoluto de los trabajadores, fijando prerrogativas especiales que van en pro del bienestar colectivo laboral.

Es así, como puede afirmarse que la Convención Colectiva desarrolla una eficacia normativa, que rige de forma automática sobre los contratos de los trabajadores, lo que implica que las disposiciones convencionales sustituyan las cláusulas contractuales que sean contrarias, por tanto, el ámbito de aplicación de la Convención al interior de la Electrificadora de Santander se hace sin que medie voluntad de los trabajadores, ya que su aplicación se deriva de la simple firma del

---

<sup>42</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. Op. cit. p. 2.

contrato laboral, obteniendo los beneficios del documento sindical, con independencia de su vínculo sindical.

Para la legislación laboral, la convención colectiva es “la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”<sup>43</sup>, con la definición dada por el Código Sustantivo del Trabajo se puede determinar que la Convención Colectiva es una regla que surge como un contrato con un efecto jurídico superior a la legislación existente, reconociendo derechos y beneficios muy superiores a los consagrados en la ley. Entonces, atendiendo a la naturaleza de la Convención, la cual se refleja en un contrato, es decir, un acuerdo de voluntades, su aplicación está por encima de la ley, ya que los jueces en caso de la existencia de discordia se remiten primero al contrato-convención colectiva antes que a la ley general, teniendo en cuenta que las leyes se suprimen por el contenido del contrato, eso sí, en ciertas materias<sup>44</sup>.

En tal sentido, la Corte le ha atribuido un carácter especial a la convención colectiva como fuente formal dentro del derecho laboral, manifestando que:

El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen

---

<sup>43</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. Op. cit. p. 154.

<sup>44</sup> ABELLO GUAL, Jorge. Constitución Política y Convención Colectiva [en línea]. En: Revista de Derecho, Universidad del Norte. Septiembre, 2003, nro. 20. pp. 262-279. [Consultado: 26 de junio de 2020]. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewArticle/2897>.

disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional<sup>45</sup>.

Por lo anterior, resulta importante resaltar la importancia de la Convención Colectiva de Trabajo, que tal como lo entiende la Corte Constitucional, es una fuente formal de derecho, constituyéndose como derecho objetivo, a partir del cual se regulan en gran medida y con gran acogida los derechos y obligaciones que están en favor o a cargo tanto del empleador como de los trabajadores. De allí, que lo consagrado en la normativa convencional sea de extrema importancia para las decisiones que toma la Electrificadora de Santander en materia laboral y que sirve de base para las reclamaciones que se surten en la empresa por parte de los trabajadores dirigidas al Equipo Administración de Personal, dependencia encargada de los beneficios convencionales regulados en dicho documento.

---

<sup>45</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-009 (20, enero, 1994) [en línea]. M.P.: ANTONIO BARRERA CARBONELL. [Consultado: 26 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-009-94.htm>.

## 8. CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO – INSTITUTOS JURIDICOS

Alrededor del mundo, el ordenamiento jurídico de cada uno de los países se encuentra asociado por lo que en Derecho se han denominado como “familias jurídicas” o “sistemas jurídicos”, esto permite analizar con mayor facilidad las peculiaridades de un grupo grande de países que pertenecen al mismo sistema. En el caso de los países latinoamericanos, su base se encuentra arraigada a la familia jurídica romano-germánica, cuando tras la independencia de Francia o Portugal, buscaron modelos propios para crear su propio Código Civil, dirigiendo sus intentos hacia el modelo que se había implementado a través de Código Civil francés<sup>46</sup>.

Colombia, una vez adoptó el Código Civil elaborado por Andrés Bello en Chile en 1873 afianzó más aún su enfoque al sistema romano-germánico, esto es, dirigiendo su derecho hacia lo formal, solo aquello que estaba escrito contaba como fuente de derecho, por eso, la Constitución, la ley y la jurisprudencia son las principales fuentes de derecho aplicadas en nuestro país.

Con la promulgación de la Carta Política de 1991, se adoptó la concepción de ser una República unitaria que seguía los ideales del “Estado Social de Derecho”, tal como lo define el artículo primero de la Constitución Política. Una vez se consignó el término “social” se ha desarrollado el pensamiento de cumplir materialmente con los principios de dignidad humana e igualdad para todos los habitantes de la nación.

El sistema jurídico colombiano está alineado a las tres ramas del poder público, y como fundamento principal lo consagrado en la Constitución, teniendo claro que

---

<sup>46</sup> HERTEL, Christian. Sistemas jurídicos del mundo [en línea]. En: Notarius International. Wirzburg, 2009, nro. 1-2/2009. pp. 185-200. [Consultado: 26 de junio de 2020]. Disponible en: [http://www.notarius-international.uinl.org/DataBase/2009/Notarius\\_2009\\_01\\_02\\_hertel\\_es.pdf](http://www.notarius-international.uinl.org/DataBase/2009/Notarius_2009_01_02_hertel_es.pdf).

cualquier disposición o actuación contraria a la Carta Política debe ser inaplicada inmediatamente, lo anterior con el fin de que prevalezca el orden institucional en cuanto a la aplicación y respeto de los derechos fundamentales se refiere, en ese sentido la Corte Constitucional ha expresado: “el Estado Social de Derecho busca realizar la justicia social y la dignidad humana mediante la sujeción de las autoridades públicas a los principios, derechos y deberes sociales de orden constitucional”<sup>47</sup>.

Una vez se determinó el sistema jurídico al que pertenece Colombia, es preciso señalar que dentro de éste el ordenamiento jurídico se encuentra constituido por un número importante de instituciones jurídicas que desarrollan el derecho con apego a lo que reza la Constitución Política, esto es, con la prevalencia de los derechos consagrados allí.

Para entender cómo se extraen o cómo se determina qué son las instituciones jurídicas, éstas pueden definirse como “el conjunto de principios, preceptos y normas, que regulan un hecho determinado cuyo origen está en la naturaleza del hombre y las relaciones jurídicas, que por ésta se establecen”<sup>48</sup>. Lo anterior indica que, las instituciones jurídicas se encuentran dentro de una estructura normativa jerárquica, por tanto, cuentan con unas características esenciales dentro de las cuales se puede destacar que son universales, absolutas, esenciales y públicas.

La importancia de las instituciones jurídicas se evidencia en las acciones tomadas por el Estado en determinada materia y que regulan la actividad de los ciudadanos en temas como la seguridad y salud en el trabajo, el sistema general de seguridad social, las garantías sindicales, entre otros.

---

<sup>47</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. C-1064 (10, octubre, 2001) [en línea]. M.P.: MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA y JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO. [Consultado: 30 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-1064-01.htm>.

<sup>48</sup> CASTIBLANCO, Alma Rocío y JARAMILLO, María del Pilar (1995). Instituciones de Derecho Privado (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C., Colombia, p. 96.

## **8.1 INSTITUTOS JURÍDICOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE EN LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER**

Una vez pudo establecerse que las instituciones jurídicas son un conjunto de normas encaminadas a regular un fenómeno o conducta en particular y hacer más sencillo y manejable un tema en particular, en los siguientes acápite se hará un estudio individual de los institutos jurídicos regulados en el contenido capitular de la Convención Colectiva de Trabajo aplicada en la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P.

**8.1.1 Estabilidad en el empleo.** Como pudo evidenciarse del primer acápite desarrollado, Colombia, como Estado Social de Derecho, según el enfoque dado con la Constitución de 1991, se ha encauzado en la distribución igualitaria de los derechos, deberes y beneficios en materia laboral de sus ciudadanos, al respecto fijó como principios mínimos fundamentales:

(...)igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad<sup>49</sup>.

Basados en la importancia atribuida al principio de estabilidad laboral como uno de los principios básicos dentro de las relaciones laborales empleador-trabajador existentes en Colombia, la jurisprudencia constitucional ha declarado que dicho principio se encuentra inmerso dentro del principio de seguridad, pues el trabajo además de ser un medio de sustento vital, es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad; este no se entiende como absoluto porque la

---

<sup>49</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA CONTITUYENTE DE 1991. Constitución Política de Colombia. Op. cit., p. 32.

relación siempre podrá darse por terminada cuando existan justas causas para esto, sin embargo, es una garantía al trabajador de permanecer en su actividad de provecho tanto propio como social<sup>50</sup>. De lo anterior, puede establecerse que la estabilidad laboral consiste en la garantía de permanencia del trabajador en el empleo y por ende el derecho a no ser despedido, no obstante, no se trata de un derecho absoluto ya que este termina en el momento en que medie una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral<sup>51</sup>.

Ahora bien, la estabilidad laboral en el marco de la norma convencional aplicable a los trabajadores de la Electrificadora de Santander se desarrolla en tres grupos, los cuales se desarrollarán a continuación:

- Planta de personal

Al interior de la empresa, la Junta Directiva tiene como función aprobar la planta de personal y sus modificaciones e indicar a política de remuneración<sup>52</sup>; para la vigencia del año 2020, se encuentra aprobada una planta de personal correspondiente a 1000 trabajadores, estos constituyen el conjunto de empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones determinadas para la entidad, los cuales se encuentran identificados jerárquicamente, con una nomenclatura, clasificación y salario claramente determinado.

En la actualidad, ESSA cuenta con aproximadamente treinta y cinco (35) diferentes tipos de cargos organizados jerárquicamente desde el nivel altamente

---

<sup>50</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. C-023 (27, enero, 1994) [en línea]. M.P. VLADIMIRO NARANJO MESA. [Consultado: 02 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-023-94.htm>.

<sup>51</sup> CERQUERA UNDA, Sandra Carolina (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre derecho laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Colombia, p. 28.

<sup>52</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Estatutos sociales. Bucaramanga: ESSA, 2018. p. 12.

calificado, pasando por el técnico y profesional, hasta llegar al nivel directivo, los cuales pertenecen a diferentes tipos de negocios, clasificados principalmente en cuatro: administración, comercialización, distribución y generación, con salarios que oscilan entre \$1.300.000 hasta \$36.940.000.

La Convención, como un componente de la estabilidad laboral, determina que una vez la Junta Directiva tome la decisión de aplicar una reestructuración en la planta de personal, la cual implique la terminación de contratos laborales, deberán implementarse planes de jubilación en cuanto las condiciones lo permitan. No obstante, en la actualidad dicha prerrogativa se encuentra derogada tácitamente, en atención a la promulgación del Acto Legislativo 01 de 2005, artículo 1, parágrafo 2(\*), el cual establece que: “no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en el Sistema General de Pensiones”.

- Antigüedad laboral

Para la Real Academia Española, la palabra antigüedad puede definirse como el tiempo que una persona ha permanecido en un cargo o empleo. En el ámbito laboral la antigüedad puede entenderse como el tiempo en el que un trabajador ha prestado sus servicios para una empresa sin solución de continuidad, es decir, sin interrupción.

En este sentido, la estabilidad en el empleo respecto a la antigüedad laboral se deriva precisamente de la no interrupción contractual, en el caso de la Electrificadora de Santander es el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo la que expone las características en las que se aplica la antigüedad laboral.

---

(\* ) Modificación y adición consagrada en el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia.

El artículo 11 en mención determina que los contratos celebrados bajo la modalidad de aprendizaje con los estudiantes del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) serán tenidos en cuenta si luego de culminar con su fase práctica se integran a la empresa con un contrato laboral. Lo anterior significa que, el tiempo que haya durado la relación contractual entre ESSA y un aprendiz Sena será tenido en cuenta como parte de la antigüedad laboral una vez éste aprendiz se integre como un trabajador. No obstante, la antigüedad solo contará cuando no haya solución de continuidad entre el contrato de aprendizaje y el contrato laboral.

- Indemnización por despido sin justa causa

Para determinar en qué situaciones se está frente a un despido sin justa causa, primero, se analizará cuáles son las formas para dar por terminado un contrato laboral, éstas se encuentran consagradas en el capítulo VI del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que un contrato de trabajo puede darse por terminado en los siguientes casos:

- a. Por muerte del trabajador;
- b. Por mutuo consentimiento;
- c. Por expiración del plazo fijo pactado;
- d. Por terminación de la obra o labor contratada;
- e. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g. Por sentencia ejecutoriada;
- h. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley(\*);
- i. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato<sup>53</sup>.

---

(\* ) Hace referencia a las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador.

<sup>53</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. Op. cit. p. 16.

Adicionalmente, el contrato de trabajo puede darse por terminado habiendo de por medio una justa causa, que para el caso del empleador operan las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. Op. cit. p. 18.

En el caso de los trabajadores, para que éstos puedan dar por terminado el contrato de forma unilateral con una justa causa, deben cumplirse uno o algunos de los siguientes presupuestos:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos<sup>55</sup>.

Una vez establecidas las formas para dar por terminado un contrato de trabajo, es importante señalar las consecuencias que surgen para los empleadores cuando deciden finalizar la relación contractual con algún trabajador, sin atender a los parámetros fijados en la normativa, provocando que la terminación del contrato se torne ilegal. Para resarcir la ilegalidad cometida, los empleadores tienen que cumplir con la sanción que la Ley determina, para el caso, dicha sanción se encuentra consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que hace referencia al resarcimiento de perjuicios, comprendiendo como tales el lucro cesante y el daño emergente.

El resarcimiento de perjuicios se hace a través de una indemnización, la cual varía dependiendo de la modalidad del contrato, cuando se trata de contratos a término fijo ésta corresponde al tiempo que faltare para cumplir el plazo que previamente

---

<sup>55</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. Op. cit. p. 19.

se estipuló con el trabajador en el contrato o del tiempo en que se determinó la ejecución de la obra o labor contratada, sin que pueda ser inferior a quince (15) días. Para el caso de los contratos a término indefinido el valor a indemnizar será liquidado de acuerdo a las siguientes reglas:

a. Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción<sup>56</sup>.

La Convención Colectiva de Trabajo aplicada a los trabajadores de la Electrificadora de Santander fija una regla especial más benéfica que la consagrada en el estatuto laboral, en el caso de que haya lugar un despido sin justa causa, el trabajador contratado bajo cualquiera de las modalidades de contratación, tendrá derecho a una indemnización equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año de servicio y treinta (30) días de salario básico por cada año de servicios posterior al primero.

**8.1.2 Seguridad y Salud en el Trabajo.** El Convenio 155 de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determina el concepto de salud con relación al trabajo dentro del marco de una política de seguridad y salud de los

---

<sup>56</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. Op. cit. p. 23.

trabajadores, al respecto expresa que “esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”<sup>57</sup>. Lo anterior reconoce que los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores en los lugares en donde desarrollan sus actividades son inherentes al ambiente laboral, por tanto, el objetivo de las políticas de seguridad y salud en el trabajo se basan básicamente en la prevención, utilizando la planificación, la verificación y la actuación por parte de los departamentos encargados de la salud de sus trabajadores.

En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo más recientemente ha definido el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como:

Un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. Su complejidad puede abarcar desde las necesidades básicas de una empresa pequeña que dirige el proceso de un único producto en el que los riesgos y peligros son fáciles de identificar, hasta industrias que entrañan peligros múltiples, como la minería, la energía nuclear, la manufactura química o la construcción.

El enfoque del SG-SST asegura que:

- La aplicación de las medidas de prevención y protección se lleva a cabo de una manera eficiente y coherente;
- Se establecen políticas pertinentes;
- Se contraen compromisos;
- Se consideran todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros y los riesgos, y
- La dirección y los trabajadores participan en el proceso a su nivel de responsabilidad<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 155 (03, junio, 1981) [Sitio web]. Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981. p. 2. [Consultado: 10 de julio de 2020]. Disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155).

<sup>58</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua [en línea]. Turín: 2011. p 8. ISBN 978-92-2-124740-1. [Consultado: 10 de julio de 2020]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf).

Siguiendo los parámetros que han venido siendo fijados por la OIT, en Colombia la legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo o lo que en sus inicios se conoció como seguridad ocupacional dio origen con la Ley 9 de 1979, más recientemente el Decreto 1072 de 2015 unificó en un solo documento los pronunciamientos legales que han surgido al respecto. A continuación, se relaciona la normatividad expedida en el país sobre seguridad y salud en el trabajo:

Cuadro 1. Histórico de normas expedidas en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia

Ley, Decreto o Resolución	Objeto Principal
Ley 9 de enero 24 1979 (Título III )	Conceptos básicos para preservar y optimizar la salud de los trabajadores en sus sitios de trabajo
Resolución 2400 de mayo de 1979	Normas en cuanto a vivienda, higiene y seguridad en sitios de trabajo
Resolución 2413 de mayo de 1979	Reglamento de higiene y seguridad industrial en empresas de construcción
Decreto 586 de febrero 25 de 1983	(COPASO)
Decreto 614 de marzo de 1984	Bases para los programas de Salud Ocupacional en el territorio nacional
Resolución 2013 de Junio de 1986	Reglamentación de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial
Resolución 1016 de marzo de 1986	Reglamentación de los programas de Salud Ocupacional
Ley 1562 de julio de 2012	Se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y realizan otras disposiciones en SST
Decreto 1072 de mayo 2015	Se reglamenta de manera integral los Planes de Gestión para Salud y Seguridad en el Trabajo

Fuente: HERNANDEZ PALMA, Hugo; MONTERROSA ASSIA, Flor y MUÑOZ ROJAS, Delvis. Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Dialnet*. 2017, nro. 28, p. 6. ISSN 0124-0102.

En el país, el Ministerio de Trabajo ha sido el ente de gobierno encargado de crear y desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) dando cumplimiento a las normas y convenios internacionales, esto con el fin de brindar protección a los trabajadores; éste sistema es implementado por todos los empleadores, el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico por etapas, basado en la mejora continua de políticas, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoria y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los espacios laborales.

El objetivo principal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es facilitar el proceso de implementación del Sistema por parte de los empleadores y contratantes, en cumplimiento de las normas establecidas por el Sistema de Riesgos Laborales, utilizado para la protección de la integridad del personal que realiza labores, identificando las prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de intervención en los riesgos propios de la actividad económica<sup>59</sup>.

En la Electrificadora de Santander, atendiendo a que su actividad económica se relaciona con la comercialización de energía eléctrica, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es implementado con eficacia por parte del Área de Servicios Corporativos con el Equipo de Trabajo de Calidad de Vida, quienes tienen por objetivo principal para el año 2020, que se generen cero accidentes de trabajo. Así mismo, se atiende a lo consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo, documento que en su artículo 31 y 32 regulan los temas de salud ocupacional y seguridad industrial, temas que se integran con el desarrollo legal y empresarial que ha tenido el SG-SST.

---

<sup>59</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Sitio web]. [Consultado: 10 de julio de 2020]. Disponible en: <<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>>.

De lo expuesto, puede concluirse que, la seguridad en el trabajo, tiene como objetivo la implementación de medidas, pautas y procesos en el contexto de actividades necesarias para prevenir riesgos emanados del trabajo en condiciones dignas, decentes y justas, donde las personas puedan realizar una actividad laboral con seguridad y donde se posibilite una contribución por ello que le sirva para su progreso. Por tanto, para que sea efectivo el SG-SST debe procurarse que los derechos laborales, la calidad de vida y las oportunidades de los trabajadores no se vean menoscabados y por el contrario se procure que en cumplimiento de éstos se haga un control efectivo de riesgos para prevenir oportunamente accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**8.1.3 La jubilación.** El término jubilación se confunde constantemente con el de pensión de vejez, sin embargo, en el ámbito convencional, la Corte Suprema de Justicia ha definido a la pensión de jubilación como “una prestación que se concede como resultado de la fuerza laboral que el trabajador ha puesto al servicio de la entidad y de la sociedad, de tal suerte que la finalidad de dicha prestación es retribuir los servicios durante la vida activa laboral del trabajador”<sup>60</sup>, es decir, que la jubilación es un beneficio extralegal, la cual permite que los trabajadores adscritos a una empresa puedan iniciar a percibir una prestación económica por concepto de jubilación desde una edad temprana, cumpliendo un mínimo de años de prestación de servicios para determinada entidad.

Entendiendo qué es la jubilación, resulta importante explicar qué tipos de jubilación pueden otorgarse por parte de los empleadores en favor de los

---

<sup>60</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL 2478-2017 (22, febrero, 2017). Radicado nro. 47822 [en línea]. M. P.: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ. [Consultado: 11 de julio de 2020]. Disponible en: [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_ba6e34cd91ef4e349764e0bce2987459](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_ba6e34cd91ef4e349764e0bce2987459).

trabajadores. Existen dos mecanismos para otorgarla, hacerlo en aplicación de las figuras jurídicas de compatibilidad o compartibilidad pensional.

La compartibilidad de las pensiones extralegales fue definida a través de artículo 18 del Decreto 758 de 1990 como:

Los patronos registrados como tales en el Instituto de Seguros Sociales, que otorguen a sus trabajadores afiliados pensiones de jubilación reconocidas en convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o voluntariamente, causadas a partir del 17 de octubre de 1985, continuarán cotizando para los seguros de invalidez, vejez y muerte, hasta cuando los asegurados cumplan los requisitos exigidos por el Instituto para otorgar la pensión de vejez y en este momento, el Instituto procederá a cubrir dicha pensión, siendo de cuenta del patrono únicamente el mayor valor, si lo hubiere, entre la pensión otorgada por el Instituto y la que venía cancelando al pensionado.

Parágrafo. Lo dispuesto en este artículo no se aplicará cuando en la respectiva convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o acuerdo entre las partes, se haya dispuesto expresamente, que las pensiones en ellos reconocidas, no serán compartidas con el Instituto de Seguros Sociales.

Lo anterior significa que, desde el momento en que el Instituto de Seguros Sociales (ISS), ahora Colpensiones reconoce la pensión de vejez a un jubilado (\*), el empleador se subroga en su obligación de pagar la pensión convencional, reconociendo únicamente la diferencia entre el valor pagado por concepto de pensión de jubilación y el valor reconocido por concepto de pensión de vejez, cuando por la primera perciba un mayor valor que por la última.

Frente a la figura jurídica de la compatibilidad pensional, se entiende como el derecho que tiene un jubilado de recibir dos pensiones al mismo tiempo de forma vitalicia, una de carácter extralegal (por convención, pacto o laudo) y otra de carácter legal asumida por el Instituto de Seguros Sociales. Dicha figura se aplicaba al trabajador que había sido jubilado con una prestación a cargo del empleador con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 2879 de 1985, quien adicionalmente también adquiriría el derecho de obtener una prestación a cargo del Estado una vez cumpliera con los requisitos fijados en la Ley para tal fin.

---

(\*)El empleador deberá seguir cotizando al Sistema de Seguridad Social, hasta que el jubilado cumpla con los requisitos fijados en la Ley para acceder a una pensión de vejez.

Teniendo en cuenta la naturaleza y aplicabilidad de la compatibilidad y la compartibilidad pensional, la Corte Constitucional ha manifestado que:

(i) Las pensiones extralegales otorgadas después del 17 de octubre de 1985 tienen vocación subrogatoria, esto es, que la pensión de jubilación otorgada por el empleador se entiende que es compartida con el Instituto hasta que el trabajador cumpla con los requisitos de ley para acceder a la pensión de vejez, excepto en aquellos casos en que las partes hayan pactado lo contrario;

(ii) Que una vez el ex trabajador reúna los requisitos legales y obtenga el reconocimiento de la pensión de vejez el empleador se libera de su obligación si la prestación reconocida es igual o mayor a la que él venía cancelando y

(iii) Que antes del 15 de octubre de 1985, la pensión de jubilación se entendía como una prestación extralegal, que no se subrogaba al reconocimiento que hiciera de la pensión de vejez el Instituto de Seguros Sociales, pues subsistía junto a ésta, a no ser que se estableciera pacto en contrario<sup>61</sup>.

Una vez explicado lo anterior, es preciso indicar que, en la Electrificadora de Santander según la Convención vigente, los requisitos para adquirir la calidad de jubilado son para hombres y mujeres haber cumplido 50 años de edad y, 25 y 20 años de prestación de servicio para la Empresa respectivamente. El reconocimiento de jubilación se hacía efectivo con la firma de un acta de conciliación aceptada entre el trabajador y la empresa, allí con la redacción de la cláusula tercera se determinaba el carácter compartida de la misma, la cláusula fijaba que: “una vez retirado el trabajador de la empresa continuará cotizando al Fondo de Pensiones al que este se encuentre inscrito, hasta tanto reúna los requisitos exigidos en la ley para obtener la pensión de vejez respectiva. El monto sobre el cual se cotizará será: el correspondiente a la pensión anticipada que reciba el jubilado” (\*).

No obstante, el artículo 70 de la Convención Colectiva de Trabajo, norma que consagra los requisitos para obtener el reconocimiento de una pensión de jubilación quedó sin efecto a partir del 31 de julio de 2010, fecha a partir de la cual

---

<sup>61</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-438 (08, junio, 2010) [en línea], M.P.: JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB. [Consultado: 11 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-438-10.htm>.

(\* ) A modo de ejemplo, al presente documento se anexa acta de conciliación a través de la cual se reconocía la jubilación anticipada a los trabajadores.

expiraron todos los regímenes pensionales especiales, de conformidad con el Acto Legislativo 01 de 2005.

**8.1.4 Procedimiento disciplinario.** La facultad disciplinaria que tienen los empleadores se encuentra fundada en el elemento del contrato laboral de la subordinación, el cual deriva en el deber de obediencia impuesto al trabajador, quien como parte débil del vínculo laboral desarrolla su actividad, teniendo siempre como objetivo principal el orden de la empresa y la disciplina en el trabajo. Dicha facultad radicada en cabeza del empleador se desarrolla en cumplimiento de lo consagrado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se determina que “antes de aplicarse una sanción, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”.

Así mismo, como complemento de la norma laboral, los empleadores deben acatar de manera íntegra lo contemplado en la Carta Política sobre el derecho fundamental al debido proceso, el cual reza:

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso<sup>62</sup>.

Lo anterior indica que en todo proceso donde se haga uso de una facultad disciplinaria, mediante la cual se impongan sanciones o algún tipo de penalidad, deben observarse los requisitos y formalidades mínimas que integran el derecho al debido proceso, así como también el respeto a la dignidad humana, sin importar si la sanción será aplicada por un ente estatal o un particular. Al respecto la Corte Constitucional considera que:

No podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. Por eso, ante las vulneraciones o amenazas para el ejercicio de ese derecho fundamental, cabe la acción de tutela<sup>63</sup> (subrayado fuera de texto).

En la Convención Colectiva aplicable a los trabajadores de la Electrificadora de Santander, el artículo 13 regula el procedimiento disciplinario, el cual debe realizarse atendiendo a los principios que rigen el debido proceso disciplinario, a saber:

- Legalidad

Según la definición hecha por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el principio de legalidad hace referencia a que nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante el juez o tribuna competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

---

<sup>62</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA CONTITUYENTE DE 1991. Constitución Política de Colombia Op. cit., p. 18.

<sup>63</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-769 (25, julio. 2005) [en línea]. M.P.: CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ. [Consultado: 13 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-769-05.htm>.

- Tipicidad

Según lo determinó la Corte Constitucional, la tipicidad debe entenderse sobre el nivel de claridad que debe haber en “a) el grado de culpabilidad del agente (si actuó con o sin intención); b) la gravedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima); y c) la graduación de la respectiva sanción (mínima, media o máxima, según la intensidad del comportamiento)”<sup>64</sup>.

Para el caso de ESSA, la escala de faltas y sanciones se encuentran claramente reguladas en el capítulo XIX del Reglamento Interno de Trabajo, a éstas acude el Comité de Reclamos cuando encuentra mérito para imponer sanciones a los trabajadores.

- Derecho a la defensa

Es indispensable que al inculpado se le formulen, con toda claridad, los cargos que contra él pesan, proporcionándole información acerca de los documentos y pruebas en que se sustentan. Así se le da la oportunidad de rendir descargos y de solicitar la práctica de pruebas que pretenda hacer valer para desvirtuar las recogidas en su contra<sup>65</sup>.

- Doble instancia

Este principio se erige como una garantía esencial con el fin de preservar el debido proceso, con éste se exige la aplicación de una estructura jerárquica que permite la participación de una autoridad independiente, imparcial y de distinta

---

<sup>64</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-818 (09. agosto, 2005) [en línea]. M.P.: RODRIGO ESCOBAR GIL. [Consultado: 13 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-818-05.htm>.

<sup>65</sup> COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Expediente nro. 8053 (17, junio, 1994) [en línea]. M.P.: DOLLY PEDRAZA DE ARENAS. [Consultado: 13 de julio de 2020]. Disponible en: [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_759920414ff0f034e0430a010151f034](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_759920414ff0f034e0430a010151f034).

categoría de la revisión de una actuación previa. La doble instancia surge ante la necesidad de asegurar la correcta aplicación del Derecho, permitiendo la corrección de yerros en los que pudiera incurrir el encargado en la adopción de una decisión.

Al interior de la Electrificadora de Santander, el proceso disciplinario puede llegar a ser estudiado dentro de tres instancias diferentes, las cuales son el Comité de Reclamos, el Comité Especial y por último se encuentra la Junta Directiva de la Empresa. Cuando el trabajador se encuentre en desacuerdo con la decisión tomada frente a su proceso, podrá apelar posteriormente ante las otras dos instancias disponibles para tal fin.

Como pudo evidenciarse, el proceso disciplinario llevado a cabo en ESSA, se realiza atendiendo los parámetros fijados por la Ley, incluyendo prerrogativas más favorables para el trabajador.

Conforme a lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contener la aplicación de un proceso disciplinario en el ámbito laboral, estos son:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. En este punto debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo.
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. El pronunciamiento definitivo del patrono, mediante un acto motivado y congruente.
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
7. La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ya sea ante el superior jerárquico de aquel que impone la

sanción, o ante la jurisdicción laboral ordinaria<sup>66</sup>.

Los elementos enunciados integran completamente los principios aplicados al interior de la Empresa, con la aplicación de éstos se busca brindarle seguridad y confianza al trabajador respecto del proceso adelantado, fundado siempre en criterios objetivos y no discriminatorios.

**8.1.5 Garantías sindicales.** El artículo 39 de la Constitución Política de Colombia establece que:

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Con lo anterior, se determina que el derecho de asociación sindical es un derecho otorgado constitucionalmente a los trabajadores, éste se encuentra inmerso dentro del derecho fundamental a la libre asociación, como quiera que se aplica la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin necesidad de mediar la autorización o injerencia del Estado o del empleador.

Las garantías de las que gozan los sindicatos y la sindicalización de los trabajadores se encuentran cobijadas por la normativa constitucional y laboral, permitiendo la libertad de constitución y fundación de sindicatos, otorgándoles a

---

<sup>66</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-917 (09, noviembre, 2006) [en línea]. M.P.: MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA. [Consultado: 22 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-917-06.htm>.

estos la posibilidad de establecer las reglas de su organización interna y de su funcionamiento. Dichas garantías tienen como propósito el respeto a la autonomía sindical y buscan la eliminación de factores externos que puedan configurar una indebida intervención de los empleadores en la vida interna de las organizaciones sindicales.

Ahora bien, en virtud del derecho de asociación sindical consagrado en la norma precitada a los representantes sindicales se les deben otorgar las garantías necesarias para el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales se encuentran los permisos sindicales. Al respecto, la recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo en su numeral 10.1 manifiesta que, con el fin de dar protección y facilidades a los representantes de los trabajadores en la empresa, éstos deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni prestaciones, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa. En este sentido, la Corte Constitucional se pronunció señalando que: “(...) no es atendible el argumento según el cual la ausencia de normatividad legal o convencional que regule la concesión de estos permisos permite no acceder a su reconocimiento, pues cuando su no concesión afecte o impida el normal funcionamiento de la organización sindical, la negativa puede constituirse en una clara limitación o vulneración del derecho de asociación sindical (...)”<sup>67</sup>.

Lo anterior indica que en Colombia los empleadores tienen la obligación de concederle permiso a sus trabajadores en caso de comisión sindical, esto quiere decir, que aquellas personas con permiso tienen la oportunidad de ausentarse de sus actividades laborales, en aras de cumplir aquellas acciones que correspondan a la misión sindical.

---

<sup>67</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-322 (02, julio, 1998) [en línea]. M.P.: ALFREDO BELTRÁN SIERRA. [Consultado: 22 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-322-98.htm>.

En el caso de la Electrificadora de Santander los permisos sindicales, los descuentos y los auxilios que la Empresa le concede a la organización sindical, hacen parte del capítulo XV de la Convención Colectiva de Trabajo, en el cual se regulan las garantías a las cuales tiene derecho el Sindicato, lo anterior en cumplimiento de la norma laboral y de lo pactado entre las partes.

## **9. UNIFICACIÓN DE FUNDAMENTOS NORMATIVOS, JURISPRUDENCIALES Y CONCEPTOS JURÍDICOS EMITIDOS POR EL ÁREA DE ASUNTOS LEGALES Y SECRETARÍA GENERAL DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.**

La Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. de acuerdo a su estructura organizacional está integrada por doce dependencias que se encargan del desarrollo y mejora de los diferentes procesos manejados al interior de la Empresa. Una de las Áreas más importantes que sirve como soporte a las relaciones administrativas de la Organización, es el Área de Asuntos Legales y Secretaria General, la cual tiene como funciones principales la de “coordinar y controlar las actividades de consejería legal, gobierno corporativo, proactividad normativa y resolución de disputas y litigios, teniendo en cuenta el marco jurídico aplicable y los lineamientos establecidos por el Núcleo Corporativo del Grupo EPM, para asegurar el cumplimiento legal y la representación de los intereses generales de la organización”<sup>68</sup>.

El Área de Asuntos Legales y Secretaria General tiene un papel muy importante en la resolución de las peticiones, quejas y reclamos radicados con destino a todas las áreas y dependencias de la Empresa, teniendo en cuenta la función de consejería legal que cumple para con aquellos trabajadores que por sus funciones soliciten de su apoyo en temas jurídicos y legales, apoyo con el cual dan una respuesta acertada a las peticiones presentadas.

---

<sup>68</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Transparencia y acceso a información pública. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2020. [Consultado: 22 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/transparencia-ita/transparencia-essa#Estructura-org-nica-178>.

Por otra parte, es importante resaltar que una de las Áreas que recibe mayor número de peticiones es la de Servicios Corporativos, a través del Equipo de Trabajo de Administración de Personal, el cual se encarga de resolver todas las inquietudes que los trabajadores y jubilados presentan con relación al contenido normativo de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Sintraelecól y la Electrificadora de Santander, y teniendo en cuenta que la Convención es aplicada a cerca de mil trabajadores y trsciento jubilados, la afluencia de peticiones es considerablemente alta.

Como resultado de lo expuesto, se tiene que el Área de Asuntos Legales y Secretaria General suministra su apoyo en actividades de consejería legal al Equipo de Administración de Personal, a través de la cual asisten en la interpretación, alcance y aplicación de los artículos que integran el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo, de manera que, en los siguientes apartados se señalarán a manera de síntesis los pronunciamientos que la Empresa ha hecho sobre algunos de los artículos más polémicos y que han generado mayor controversia entre los trabajadores y jubilados, teniendo como base de análisis las peticiones presentadas por éstos. Lo anterior, con el objetivo de unificar los fundamentos jurídicos que han sido utilizados en la Electrificadora de Santander, a fin de plasmarlo a modo de consulta dentro del cuerpo normativo de la Convención con el objetivo de dar solución de manera pronta y eficaz a los interrogantes planteados a través de peticiones, quejas y reclamos.

## **9.1 FUNDAMENTOS Y CONCEPTOS JURÍDICOS APLICADOS A LA NORMATIVA CONVENCIONAL**

### ARTÍCULO 03. PARAGRAFO. CAMPO DE APLICACIÓN (\*)

Su contenido determina que los trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad al 22 de mayo de 2003 no se les aplicarían la Convención en lo que respecta a los siguientes artículos:

- 12. Indemnización por despido sin justa causa.
- 20. Remplazos temporales.
- 22. Salarios.
- 23. Primas y factores salariales.
- 33. Servicio médico, de laboratorio y clínico quirúrgico.
- 34. Anteojos.
- 35. Lentes de contacto.
- 36. Servicios odontológicos, prótesis y coronas fijas.
- 37. Incapacidades y hospitalización.
- 41. Beneficio administrado por el Sindicato en cuanto a la mejora de la prestación de los servicios en salud.
- 42. Becas preescolar, primaria y secundaria.
- 43. Becas estudios universitarios.
- 44. Pago de becas.
- 45. Plan excelencia.
- 46. Aprendizaje especial.
- 47. Jardines infantiles.
- 48. Estudios universitarios.

---

(\*) Su vigencia se fijó para un periodo de cinco años contados a partir del 22 de mayo de 2003.

- 54. Calzado y uniforme.
- 55. Gastos de entierro para el trabajador y familiares.
- 58. Servicio de energía eléctrica.
- 67. Fondo de vivienda y/o educación.
- 68. Amortización de préstamos con cesantías.
- 69. Planes masivos de vivienda.
- 70. Jubilación.

Frente a la exclusión de aproximadamente veinte cuatro artículos de la Convención Colectiva de Trabajo, el Acta de Acuerdo del 25 de julio de 2006 suscrita entre el Sindicato y ESSA, limitó su aplicabilidad por un término de cinco años, contados a partir de la fecha de vinculación de los trabajadores; sin embargo, fijó que los trabajadores vinculados a la empresa con posterioridad al 01 de agosto de 2006 nunca serían beneficiarios en lo que respecta a los siguientes artículos:

- 12. Indemnización por despido sin justa causa.
- 23. Primas y factores salariales.
- 58. Servicio de energía eléctrica.

Finalmente, a través de Concepto Jurídico INT-02596-BGA del 17 de marzo de 2009, se determinó el alcance de la aplicabilidad de la totalidad de los artículos relacionados en los párrafos anteriores, en el sentido, de que una vez el trabajador cumple con el requisito de haber estado vinculado con la empresa por cinco años, será beneficiario de éstos; además, se enfoca a que éstos años de vinculación deben darse de manera ininterrumpida, es decir, bajo la vigencia de un mismo contrato laboral.

#### ARTÍCULO 4. VÍNCULO LABORAL

La Convención Colectiva de Trabajo establece que la vinculación laboral en la Empresa solo podrá efectuarse bajo las modalidades de trabajo a término indefinido y obra o labor contratada; no obstante, en el Acta de Acuerdo suscrita entre ESSA y Sintraelec el 22 de mayo de 2003 se aprobó la modalidad de trabajo a término fijo a un año bajo una condición excepcional, esto es, para el personal que se vincule a laborar en nuevas plantas de generación de energía, con el objeto de probar la viabilidad o no de éstas.

#### ARTÍCULO 11. ANTIGÜEDAD

La norma convencional consagra que a los aprendices SENA de la Electrificadora de Santander contratados se les seguirá reconociendo el tiempo de aprendizaje para todos los efectos. El Área de Secretaria General, a través del Concepto Jurídico radicado INT-11539-BGA del 07 de octubre de 2008 precisó el alcance e interpretación del artículo en el sentido de que éste será aplicado a aquellas personas que son vinculadas a la Electrificadora de Santander de manera inmediata a la culminación del contrato de aprendizaje.

#### ARTÍCULO 13. SANCIONES

La norma convencional reglamenta el proceso disciplinario aplicable a los trabajadores de la Electrificadora de Santander. Al respecto, el Área de Secretaria General puso bajo estudio el siguiente problema jurídico: “es procedente aplicar el Régimen Único Disciplinario de la Ley 734 de 2002 al personal vinculado a ESSA”.

En respuesta, se emitió el Concepto Jurídico radicado INT-08369-BGA del 19 de julio de 2011 en el sentido de que por regla general ESSA cuenta con el régimen

disciplinario que se desprende del Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo y lo acordado en la Convención Colectiva de Trabajo; sin embargo, excepcionalmente es posible que se presente el evento donde un trabajador de ESSA, cuando ejerce funciones públicas, pueda ser sujeto disciplinable por la Procuraduría General de la Nación, concretamente en lo que respecta al capítulo de faltas disciplinarias que pueden ser cometidas por particulares (artículo 52 y siguientes del Código Disciplinario Único)(\*).

#### ARTÍCULO 22. PARAGRAFO 1. SALARIOS

Su contenido establece que, para cada uno de los años de la vigencia de la Convención, la asignación básica mensual se incrementará en el porcentaje de variación del índice de precios del consumidor causado año completo, es decir, para los doce meses anteriores al vencimiento de cada año de vigencia.

Al respecto, a través del Concepto emitido el 09 de diciembre de 2005 se puntualizó que los doce meses que deben tenerse en cuenta para el índice de precios del consumidor son los que van desde el 01 de noviembre hasta el 31 de octubre inmediatamente anterior, teniendo en cuenta que el artículo 71 de la normativa convencional consagra la vigencia de la Convención desde el 01 de noviembre de 2003, por tanto, cada año de vigencia termina en 31 de octubre.

#### ARTÍCULO 22.1. HORAS EXTRAS

La Convención Colectiva de Trabajo consagra que las horas extras se pagarán calculando el valor básico de la hora sobre una jornada de 7.5 horas diarias. Sin embargo, no establece condicionamiento alguno para el pago de las mismas. En

---

(\*) La norma vigente aplicable en la actualidad es la Ley 1952 de 2019 (Artículo 69 y siguientes del Código General Disciplinario).

consecuencia, en Circular expedida el 12 de diciembre de 2005, la Empresa según Concepto Jurídico sobre el asunto “pago de descanso en festivos” determinó que cuando el día de descanso de un trabajador coincida con un festivo no existe ninguna razón válida o legal para que se reconozca el pago con un recargo de horas extras o con el pago del 75% sobre el salario ordinario.

Adicionalmente, a través de la Constancia Secretarial del 24 de enero de 2014, confirmada por el Concepto Jurídico emitido por el Área de Soporte Legal Laboral de EPM en agosto de 2019, condiciono el pago de horas extras para los siguientes supuestos:

- a. Cuando haya lugar al pago de viáticos solo se reconocerán los recargos nocturnos, dominicales o festivos.
- b. Habrá lugar al pago de horas extra cuando la Empresa realice capacitaciones fuera del horario laboral al personal para cumplir obligaciones de Ley o capacitaciones requeridas para el mejor ejercicio de la actividad que desempeñan, excepto en cursos de educación continuada en los que voluntariamente el trabajador libre y espontáneamente decide participar.
- c. No se reconocerá el pago de horas extra cuando haya desplazamientos hacia o desde el aeropuerto o a algunas de las Zonas de influencia ESSA, toda vez que no hay una prestación efectiva del servicio y que éstos desplazamientos son cubiertos por el concepto denominador “viatico”.

#### ARTÍCULO 22.1. PARAGRAFO 1

Frente a la forma de incrementar el salario y determinar los factores salariales, el párrafo 1 del artículo 22.1 consagra que en caso de que los reajustes en las tarifas de los diferentes riesgos y servicios de la Empresa Promotora de Salud (EPS) a la que esté afiliada el trabajador, afectaren en más del uno por ciento (1%) los salarios o sueldos de los trabajadores, la Empresa automáticamente los

reajustará en la misma proporción, es decir, en la cantidad que exceda del referido uno por ciento (1%).

El análisis llevado a cabo por la Secretaria General, se dio por medio del Concepto Jurídico radicado 20190320032737 del 17 de septiembre de 2019 en el cual tuvieron como dato base, la fecha de vinculación de los trabajadores.

Conforme a lo previsto en la normativa convencional citada, se sugiere un reajuste, cuando el salario del trabajador se afecte **por los ajustes** que se efectúen en “la tarifa del riesgo y servicio prestado por la EPS”, es decir, cuando la cotización obligatoria que se aplica a los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, sufra una variación tal, que supere o afecte el 1% del salario de cada trabajador; situación que, desde la entrada en vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita con Sintraelec 2003-2007, no se ha presentado, toda vez que, solo ha existido un reajuste en de 2007, el cual fijó un incremento del 0.5% sobre la cotización que se encuentra el monto de la cotización al Régimen contributivo en salud, introducido por el artículo 10 de la ley 1122 a cargo del empleador, por tal razón no ha existido variación, reajuste o modificación en el monto de la cotización en salud a cargo de los trabajadores, porcentaje determinado desde abril de 1994, con la expedición de la Ley 100 de 1993.

#### ARTÍCULO 24. SUBSIDIO DE TRANSPORTE

En su contenido se determina que el subsidio de transporte se pagará a los trabajadores con sueldos mensuales hasta el grado T-18A (\*), sin tener en cuenta la distancia entre el lugar de residencia y el trabajo. Al respecto, el Acta de

---

(\* ) Para la vigencia convencional del 01 de noviembre de 2019 al 31 de octubre de 2020 los trabajadores de grado T-18A devengan como salario básico mensual la suma de \$3.039.359.

Acuerdo del 04 de agosto de 2004 determinó un auxilio para gastos de transporte de \$150.000 pesos mensuales para los trabajadores de la Sub Estación de San Gil. Así mismo, con el Memorando Interno 00423-BGA del 20 de enero de 2014 se estableció que para los trabajadores del Sub Estación Sabana de Torres el subsidio de transporte sería reconocido en valor de \$240.000 pesos.

#### ARTÍCULO 27. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN

En su contenido se establece que la Empresa pagará a sus trabajadores auxilio de alimentación, el cual se causa en tres eventos: por el desayuno si inicia sus labores una (1) hora antes de la jornada habitual, por el almuerzo cuando labora jornada continua y por la comida cuando labora dos (2) horas después de la jornada habitual.

En la Electrificadora de Santander se ha establecido que la jornada laboral de los trabajadores es de lunes a viernes y que el auxilio de alimentación no es compatible con el cobro de horas extras, sin embargo, a través de los conceptos jurídicos INT-07232-BGA del 29 de julio de 2013 e INT-10799-BGA del 12 de noviembre de 2012 el Área de Secretaria Legal y Asuntos Legales considera que existe un vacío normativo del precitado artículo convencional, respecto del reconocimiento y pago del auxilio de alimentación por el almuerzo para los trabajadores que laboran en jornada continua los fines de semana, por tanto recomendó que se determinara el alcance del artículo a través de una decisión empresarial.

Es así, como a través de la Circular Interna INT-00017-BGA del 02 de enero de 2014, la Empresa determinó que el auxilio de alimentación por almuerzo también se otorgaría al personal operativo y administrativo que laboren los fines de semana, siempre que trabajen más de 8 horas continuas. El reconocimiento de este auxilio se otorgó retroactivamente desde el 21 de junio de 2013 teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. Programación de trabajos los fines de semana.
- b. Horarios prolongados sin posibilidad de interrupción de la actividad, da la permanencia del servicio que se presta.
- c. Requerimiento de los diferentes procesos.
- d. Contingencias.

ARTÍCULO 28. CASINOS

La Convención Colectiva de Trabajo determina que la Empresa subvencionará mensualmente los casinos de la siguiente manera:

CASINOS	PRIMER AÑO
Palenque	5.739.164
Palmas	3.976.441
Zaragoza	1.350.599
San gil	1.174.433
Málaga	509.811
Barbosa	509.811
Socorro	509.811
Sub estación Bucaramanga	426.320
Sub estación Palos	426.320
Sub estación Florida	426.320
Sub estación Barrancabermeja	1.385.540

A través del Acta de Acuerdo del 05 de diciembre de 2005 se adicionó al mentado artículo la subvención en casinos para las siguientes subestaciones:

Sub estación Bucarica	532.000
Sub estación Sur	532.000
Sub estación Conucos	532.000
Sub estación Sabana de Torres	532.000

Adicionalmente, se aumentó el valor del casino de la Planta de Palmas en la suma de un millón de pesos mensuales.

#### ARTÍCULO 29.2 VIÁTICOS

Su contenido consagra un auxilio de viaje para los desplazamientos que los trabajadores realicen a las capitales de departamentos con el fin de subvencionar los gastos ocasionados por la movilización efectuada. Al respecto, el Comité de Gerencia, en constancia secretarial del 24 de enero de 2014 delimitó el alcance del artículo en el sentido de retirar su reconocimiento a los directivos y en consecuencia modificar las reglas de negocio del manual de transporte terrestre para que se incluya el desplazamiento de éstos desde y hacia el aeropuerto en su domicilio principal.

#### ARÍCULOS 29 y 30 VIÁTICOS Y VIÁTICOS PARCIALES

La Electrificadora de Santander cuenta con siete zonas, las cuales a su vez tienen un área de influencia compuesta por los municipios aledaños, como se muestra a continuación:

- ZONA BUCARAMANGA: El Carmen, El Centenario, Dos Bocas, San Rafael, Papayal, la Fuente, Galán, Vetas, Sabana de Torres y Subzona San Alberto.

- ZONA SAN GIL. San Joaquín, Onzaga, Riachuelo, Coromoro, Ocamonte, Cincelada, Enciso, Galán y Virolín.
- ZONA SOCORRO. Chima. Contratación. Guacamayo. Guadalupe. Hato, San José de Suaita y Gambita.
- ZONA BARRANCABERMEJA. Cimitarra, Landázuri, Puerto Araujo, Puerto Olaya, Puerto Parra, Campo Capote, y Puerto Wilches.
- SUB – ZONA CIMITARRA. Puerto Olaya, la Y de la Torres, Dos Hermanos y Nutrias.
- ZONA BARBOSA. La pradera, Sabana Grande, la Granja, la Aguada, Florián, la Belleza, la Paz, Santa Helena del Opón, Albania, Sucre, Santa Rita, San Pablo, Bolívar sus corregimientos y el municipio de El Peñón.
- ZONA GARCIA ROVIRA. San Miguel, Macaravita, Guaca, Presidente, Chicacuta, El Embudo, El Guayabo, El Perico y Cairasco.

Teniendo en cuenta lo anterior, los artículos 29 y 30 de la Convención Colectiva de Trabajo determinan unos valores específicos por concepto de viáticos en los casos en los que los trabajadores tengan desplazamientos dentro del departamento de Santander, entre las zonas o áreas de influencia. Con la Circular Interna INT-08744-BGA del 19 de septiembre de 2014, la Gerencia General de la Empresa determinó la interpretación que debe dársele a los artículos en mención (Circular anexada al presente documento como Anexo D).

#### ARTÍCULO 34. ANTEOJOS

En su contenido se establece que, para cada uno de los años de la vigencia de la Convención, los trabajadores tendrán derecho al pago de un auxilio económico destinado para lentes y montura de gafas.

El Área de Asuntos Legales, a través del Concepto Jurídico del 20 de diciembre de 2016 puso bajo estudio el siguiente problema jurídico ¿es viable otorgarle a un

trabajador durante una misma vigencia convencional dos veces el beneficio de anteojos, esto cuando se ha realizado la firma de un nuevo contrato con una interrupción de 8 días en el vínculo laboral? Al respecto, llevaron a cabo el siguiente análisis:

En el momento en que un trabajador renuncia, el vínculo laboral con su empleador se extingue, es decir, todos los derechos u obligaciones que surgen en virtud del contrato de trabajo, tanto para el trabajador como para el empleador, cesan. Sin embargo, puede ocurrir que ese ex trabajador celebre un nuevo contrato de trabajo con su ex empleador, momento en el cual nace una nueva relación laboral, en consecuencia, es procedente otorgar el beneficio por más de una ocasión en la misma vigencia convencional cuando se trata de relaciones labores diferentes.

#### ARTÍCULO 36. SERVICIOS ODONTOLÓGICOS, PRÓTESIS Y CORONAS FIJAS

El artículo convencional consagra el suministro a los trabajadores por parte de la Empresa de servicios odontológicos tales como extracciones, calzas en resinas y amalgamas, radiografías, pequeña cirugía y tratamiento de conductos; además de prótesis removible y prótesis total, coronas fijas en una aleación para porcelana y núcleos o metal acríl de acuerdo con los requerimientos del trabajador.

La Secretaría General a través del Memorando Interno radicado INT-13158-BGA del 29 de noviembre de 2012, fijó como problema jurídico si es procedente o no extender los beneficios convencionales de gafas y odontología para el personal pensionado y/o jubilado de ESSA.

Para dar respuesta, analizaron el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual define a la Convención Colectiva de Trabajo como aquella que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores por la otra, con el

objetivo primordial de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Por tanto, dado que la finalidad del texto convencional es regular los contratos de trabajo durante su vigencia, no puede afirmarse que sus beneficios se extiendan a las personas que ya dejaron de tener la calidad de trabajadores.

Bajo el lineamiento del mentado artículo, concluyeron que es improcedente conceder el derecho establecido en los artículos 34 y 36 de la Convención, a quienes hayan obtenido su pensión de jubilación en vigencia de la Ley 100 de 1993 y con fundamento en el articulado convencional que rige las relaciones laborales de ESSA y sus trabajadores. Igualmente, complementaron el Concepto en el sentido de que no puede extenderse la prerrogativa convencional a los jubilados y/o pensionados que hayan adquirido dicho status como consecuencia de un acuerdo conciliatorio.

#### ARTÍCULO 41

La Convención Colectiva de Trabajo consagra que la Empresa aportará al Sindicato la suma de \$1.990.093.571, con el fin de que sea invertida en el mejoramiento de la prestación de los servicios de salud a los trabajadores y sus familiares, incluyendo al cónyuge o compañero permanente, hijos y/o padres.

En Acta de Reglamentación del 07 de septiembre de 2015, determinó la necesidad de un reglamento que regule el manejo de los dineros girados a Sintraelec para la prestación de los servicios de salud, a fin de mitigar la materialización de los riesgos de fraude, afectación financiera y de información, en detrimento de los intereses de ESSA o de sus trabajadores; en concordancia con lo anterior, el 13 de noviembre de 2015 se expidió por parte del Sindicato el Reglamento Único de Salud, por el cual se dictan disposiciones sobre el uso y gasto del dinero

subvencionado por la Empresa, el cual fue avalado integralmente por la Electrificadora de Santander.

#### ARTÍCULO 54. CALZADO Y UNIFORME

La Convención Colectiva de Trabajo consagra que la Empresa suministrará anualmente a sus trabajadores, sin límite de la cuantía de su remuneración, cuatro (4) pares de zapatos y cuatro (4) uniformes. En cuanto al personal femenino determina que se hará entrega de cinco (5) uniformes en el mes de diciembre de cada año y se le pagará un auxilio para calzado por la suma de CIENTO SETENTA Y SIETE MIL CIENTO TRECE PESOS (177.113) MCTE para cada año de la vigencia de la presente convención. Al personal de línea viva (operativos) se le entregaran cinco (5) camisetas anuales. El personal que por razón de sus funciones no requiera el uso de la dotación la recibirá en dinero o en especie, a su elección, siempre y cuando el valor no exceda el consto individual de la dotación promedio general.

El Área de Asuntos Legales y Secretaría General en Concepto Jurídico radicado I 20190320037108 del 21 de octubre de 2019 explicó la forma en que se determinan los valores aplicables a los diferentes tipos de dotación, los cuales se calcularon con base en el costo de adquisición de las botas dieléctricas, pantalón y chaqueta ignifuga, polos línea viva, camisa y pantalón de algodón, blusas, pantalones mujeres y calzado mujeres determinándose de acuerdo a las cantidades el costo promedio general de la dotación; al valor obtenido, se le resta el costo de adquisición de la dotación entregada en especie a cada trabajador.

Adicionalmente, determinaron que el cálculo del promedio general se realizó sobre los conceptos enunciados en el párrafo anterior, reconociéndose un porcentaje que no excede el costo individual de la dotación promedio general, aclarando que tal monto se encuentra inmerso dentro de los valores de mercado. El valor a

reconocer por concepto de dotación, se determinó en razón al valor de las cotizaciones realizadas para la dotación que se entregaría en especie a cada trabajador, que de acuerdo a la convención no excede el valor del costo individual del promedio general.

Por último, el Concepto Jurídico creó la definición de los términos “costo individual” y “dotación promedio general” frente a los cuales no se tenía precisión. El primero, hace referencia al valor obtenido del costo de adquisición de la totalidad de prendas entregadas a trabajadores operativos y el segundo, al valor obtenido del costo de adquisición de la totalidad de prendas operativas y administrativas, dividido en el número de dotaciones adquiridas, dichos valores se obtienen de las compras efectuadas por la empresa y del valor de calzado de las mujeres estipulado en la convención colectiva.

#### ARTÍCULO 55. GASTOS DE ENTIERRO PARA EL TRABAJADOR Y FAMILIARES

Su contenido contempla que, en caso de muerte de los padres, cónyuge o compañero permanente debidamente inscritos e hijos legalmente reconocidos, la Empresa auxiliará al trabajador con una suma de \$1.106.938<sup>(\*)</sup>.

El problema jurídico resuelto por el Área de Secretaria General se fijó en si era procedente otorgar el auxilio funerario a una trabajadora a la cual le habían realizado un procedimiento quirúrgico para la extracción de su hijo (muerte fetal) en la semana 32 de embarazo.

El análisis realizado por la dependencia se basó en el artículo 90 del Código Civil, el cual consagra que “la existencia legal de toda persona principia al nacer, esto es, al separarse completamente de su madre, la criatura que muere en el vientre materno, o que perece antes de estar completamente separada de su madre, o

que no haya sobrevivido a la separación un momento siquiera, se reputará no haber existido jamás” y adicionalmente, al hacerse la distinción de “hijos legalmente reconocidos” en la normativa convencional, se hace referencia a que éstos deben encontrarse debidamente inscritos en el registro civil como nacidos vivos, por tanto, bajo estas premisas no es procedente reconocer los gastos de entierro.

#### ARTÍCULO 58. SERVICIO DE ENERGIÍA ELÉCTRICA

En su contenido se determina que la empresa subvencionará el 50% del valor que corresponda sufragar al trabajador por concepto de servicio de energía eléctrica. Así mismo, será reconocido el beneficio a trabajadores cuyo tiempo de servicio, a la fecha de retiro, sea por lo menos de 15 años como trabajador de la Empresa.

El Área de Gestión Humana y Organizacional planteó el siguiente problema jurídico: ¿es procedente aplicar el descuento de energía eléctrica a los familiares de los trabajadores fallecidos que prestaron sus servicios por un periodo de tiempo mayor de 15 años? Al respecto, el Área de Secretaria General, a través del Memorando Interno radicado INT-05519-BGA del 06 de mayo de 2011, consideró que dicho beneficio no debe continuar cobijando a familiares del trabajador una vez se produce la muerte del mismo, teniendo en cuenta que éste es un beneficio convencional en cabeza del trabajador, donde no se pactó la continuidad a favor de algún beneficiario al momento de su muerte.

#### ARTÍCULO 63. PERMISOS

El artículo convencional determina el reconocimiento de una remuneración para las distintas modalidades de permisos sindicales que existen, estos se dividen en ordinarios y extraordinarios, a saber:

- Cuando se realizan Congresos o Asambleas. Se otorga a dos trabajadores y hasta por dos veces al año.
- A un directivo sindical para el cumplimiento de sus funciones, hasta por 10 días al mes.
- A dos directivos sindicales, hasta por seis horas, para asistir al sepelio de un trabajador de la empresa, el cónyuge, los padres o hijos.
- A cinco directivos sindicales, por un día al mes y durante seis meses al año, para el cumplimiento de sus funciones.
- A los trabajadores elegidos estatutariamente para asistir a la Asamblea Nacional o Departamental de delegados, por el término que dure ésta.
- Para un trabajador, hasta por dos veces al año, cuando se realicen Congresos o Asambleas de carácter sindical fuera de la sede seccional.
- Para asistir a cursos de educación sindical, sin que la suma de éstos exceda de ciento veinte (120) días al año.

En Concepto Jurídico del 28 de marzo de 2001, la Empresa determinó que, durante la vigencia de los permisos sindicales, tanto ordinarios como extraordinarios, se les reconocería a los trabajadores el auxilio de transporte, tal y como lo contempla el artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo.

Así mismo, determinó que el auxilio de alimentación y las horas extras de los trabajadores que se encontraban en turno al inicio del permiso sindical seguirían percibiéndolos durante su respectiva labor como miembros del Sindicato.

#### ARTÍCULO 64. PERMISOS SINDICALES PERMANENTES

Su contenido consagra que la empresa concederá tres permisos sindicales permanentes remunerados con el salario promedio que tenga el trabajador al momento de su designación.

La Secretaría General a través del Concepto Jurídico I 20190310007854 del 05 de noviembre de 2019, explicó la forma de determinar el salario promedio al que se hace referencia en el contenido convencional, teniendo en cuenta que el artículo no lo especifica. Por tanto, para determinar la remuneración de los permisos sindicales permanentes pactados en el artículo 64 de la Convención suscrita con Sintraelecol, se tomó lo devengado por el trabajador en los doce meses anteriores al inicio de cada permiso, incluyendo los siguientes factores: última asignación básica, si el sueldo básico no varía en los últimos tres meses, horas extras, dominicales ordinarios y festivos, sobre remuneración, bonificaciones habituales, salario adicional, subsidio de transporte, viáticos, prima de navidad, prima de antigüedad, prima de vacaciones, salario en vacaciones y prima de servicios, devengados durante el último año de servicios o proporcional por fracción si el tiempo fuere inferior a un año.

#### ARTÍCULO 65.1. AUXILIO

La Convención Colectiva de Trabajo determina que la Empresa auxiliará al Sindicato con la suma de \$112.000.000 durante la vigencia de la ésta. Es importante resaltar que la Convención vigente se pactó por un periodo inicial de cuatro años, comprendidos entre el 01 de noviembre de 2003 a 31 de octubre de 2007.

Al respecto, el Área de Asuntos Legales por medio del Concepto Jurídico INT-12882-BGA del 20 de noviembre de 2008 estudio la aplicación del artículo con posterioridad al vencimiento de la vigencia inicial, concluyendo que es pertinente reconocer el monto fijado en la mentada norma convencional de forma fraccionada o proporcional, es decir, debido a que el valor de los \$112.000.000 se fijó por un periodo de cuatro años, debe dividirse éste en ocho partes iguales, los cuales corresponden a la prorrogas que se hace cada seis meses.

## ARTÍCULO 70. REQUISITOS JUBILACIÓN

La norma convencional determina que los trabajadores con vinculación laboral anterior al 01 de abril de 1996, en el caso de los hombres deberán completar 75 puntos y haber prestado sus servicios por 25 años; para las mujeres los puntos obtenidos deben ser 70 y contar con 20 años de servicio. En los dos casos deben contar mínimo con 50 años de edad.

En Concepto Jurídico 031130 del 19 de noviembre de 2007, la Secretaria General resaltó que la Convención Colectiva de Trabajo continuaba vigente en todo su articulado, excepto lo consagrado en el artículo 70, en razón a la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, el cual consagro que “los trabajadores amparados por una Convención Colectiva de Trabajo suscrita con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Acto, solo podrán disfrutar de los privilegios allí establecidos mientras que la Convención Colectiva esté vigente”; y la Sentencia de anulación de fecha 31 de enero de 2007 que consagro que: “el término inicialmente estipulado hace alusión al que las partes celebrantes de un convenio colectivo expresamente hayan pactado como el de la duración de la misma, de manera que si ese término estaba en curso al momento de la entrada en vigencia del Acto Legislativo, ese convenio colectivo regirá hasta cuando finalizará el término inicialmente pactado”.

Teniendo en cuenta los fundamentos jurídicos expuestos, concluyeron que el artículo sobre jubilación pactado en la Convención Colectiva estuvo vigente hasta el 31 de octubre de 2007, debido a que para la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, se encontraba en curso el término inicialmente pactado; en consecuencia, a partir de la expiración de la vigencia desaparece el régimen pensional previsto en la Convención Colectiva de Trabajo.

Por último, el Concepto Jurídico aclaró que la mesada 14 solo podría ser reconocida a aquellas personas que adquirieron el derecho pensional antes del 31 de julio de 2011 y a aquellos trabajadores que cumplieron con los requisitos del

puntaje fijado en la norma convencional, puntos que no pueden ser otorgados en fracción de tiempo o edad.

## 10. CONCLUSIONES

El artículo primero de la Carta Política consagra que Colombia es un Estado social de derecho fundado por el respeto en el trabajo, respeto que se regula a través de normas sobre trabajo que tienen la característica de ser de orden público, lo cual conlleva a que su aplicación sea de obligatorio cumplimiento. En este sentido, las Convenciones Colectivas de Trabajo, como la principal representación de una norma laboral, como quedó visto, y de acuerdo a los pronunciamientos jurídicos hechos por la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y las altas Cortes colombianas son el resultado de la aplicación del derecho humano de la libertad y asociación sindical, la cual debe entenderse como una norma de obligatorio cumplimiento que se adhiere a los contratos de trabajo.

Teniendo en cuenta el análisis jurídico realizado sobre la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P., frente a las anotaciones legales, jurisprudenciales y doctrinales de cada uno de los artículos que la componen, se logró dejar un acceso actualizado conceptual y normativamente a los trabajadores y a la Empresa lo cual repercutió en la disminución significativa del número de peticiones, quejas y reclamos elevados sobre el articulado que compone la Convención.

Ahora bien, teniendo como base los objetivos específicos planteados para el presente trabajo, se pudo determinar que la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. frente a su naturaleza jurídica es una sociedad por acciones catalogada como una empresa de servicios públicos domiciliarios, con un régimen jurídico que se sujeta a las reglas del derecho privado, teniendo su personal la categoría de trabajadores particulares. Adicionalmente, con la compilación de los conceptos jurídicos y normas internas emitidos por el Área de Secretaría Legal y Asuntos Legales de la Empresa tuvo como resultado orientar los comentarios a la visión ya enfocada y decidida tanto por la Empresa como por el Sindicato.

Así las cosas, con el desarrollo de la práctica jurídico empresarial llevada a cabo en la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. (ESSA), se pudo concluir que, El texto normativo aplicado actualmente en ESSA, es una Convención suscrita hace 17 años, lo que conlleva que su articulado tenga una redacción en algunas ocasiones ambigua y contenga derogaciones expresas por normas nacionales de mayor rango o por actas internas, las cuales no son conocidas en su totalidad por los trabajadores, aunado a lo anterior, no existe una base datos completa, organizada y actualizada, sobre los beneficios consagrados en la Convención, en la que el Equipo de Trabajo Administración de Personal pueda apoyarse técnica y jurídicamente para la resolución de peticiones, quejas y reclamos.

Es importante resaltar que, comentar los artículos de las Convención Colectiva con normas, jurisprudencia y pronunciamientos empresariales internos sirve de soporte para la adecuada consulta, interpretación y aplicación de la normativa convencional por parte de las partes que hacen parte de la relación laboral; por ende, se espera que con la socialización de la Convención Colectiva de Trabajo comentada se reduzcan el número de consultas y solicitudes presentadas por el Sindicato, los trabajadores y jubilados sobre la aplicación del articulado convencional. Recalcando que una vez presentado el resultado al Equipo de Trabajo Administración de Personal, se recomienda archivar adecuadamente los Conceptos Jurídicos que continúen emitiéndose por parte del Área de Secretaria General y Asuntos Legales, a fin de fortalecer el documento elaborado.

## BIBLIOGRAFÍA

ABELLO GUAL, Jorge. Constitución Política y Convención Colectiva [en línea]. En: Revista de Derecho, Universidad del Norte. Septiembre, 2003, nro. 20. pp. 262-279. [Consultado: 26 de junio de 2020]. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewArticle/2897>.

CASTIBLANCO, Alma Rocío y JARAMILLO, María del Pilar (1995). Instituciones de Derecho Privado (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C., Colombia, 229 p.

CERQUERA UNDA, Sandra Carolina (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre derecho laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Colombia, 125 p.

COLOMBIA. ASAMBLEA CONTITUYENTE DE 1991. (06, julio, 1991). Constitución Política de Colombia. En: Gacetas Asamblea Constituyente. Bogotá D.E., 1991. Nro. 116. 216 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (05, agosto, 1950). Código Sustantivo del Trabajo. En: Diario Oficial. Bogotá. 1950. Nro. 27.622. 165 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 410 (27, marzo, 1971). Código de Comercio. En: Diario oficial. Bogotá: 1971. No. 33.339. 635 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 142 (06, julio, 1994). Régimen de los Servicios Públicos Domiciliarios. En: Diario Oficial. Bogotá: 1994. No. 41433. 597 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 489 (29, diciembre, 1998). Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y se dictan otras disposiciones. En: Diario Oficial. Bogotá: 1998. No. 43.464. 63 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 599 (24, julio, 2000). Código Penal. En: Diario Oficial. Bogotá. 2000. Nro. 44.097. 320 p.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Expediente nro. 8053 (17, junio, 1994) [en línea]. M.P.: DOLLY PEDRAZA DE ARENAS. [Consultado: 13 de julio de 2020]. Disponible en: [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_759920414ff0f034e0430a010151f034](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_759920414ff0f034e0430a010151f034).

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. C-023 (27, enero, 1994) [en línea]. M.P. VLADIMIRO NARANJO MESA. [Consultado: 02 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-023-94.htm>.  
COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. C-1064 (10, octubre, 2001) [en línea]. M.P.: MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA y JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO. [Consultado: 30 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-1064-01.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. C-736 (19, septiembre, 2007) [en línea]. M.P.: MARCO GERARDO MONROY CABRA. [Consultado: 25 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-736-07.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-173 (24, abril, 1995), [en línea]. M.P.: CARLOS GAVIRIA DÍAZ. [Consultado: 25 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/T-173-95.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-322 (02, julio, 1998) [en línea]. M.P.: ALFREDO BELTRÁN SIERRA. [Consultado: 22 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-322-98.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-438 (08, junio, 2010) [en línea], M.P.: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. [Consultado: 11 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-438-10.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-578 (03, noviembre, 1992) [en línea]. M.P.: ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO. [Consultado: 05 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-578-92.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-917 (09, noviembre, 2006) [en línea]. M.P.: MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA. [Consultado: 22 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-917-06.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-818 (09. agosto, 2005) [en línea]. M.P.: RODRIGO ESCOBAR GIL. [Consultado: 13 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-818-05.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-009 (20, enero, 1994) [en línea]. M.P.: ANTONIO BARRERA CARBONELL. [Consultado: 26 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-009-94.htm>.

2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-009-94.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-1491 (02, noviembre, 2000) [en línea]. M.P.: FABIO MORÓN DÍAZ. [Consultado: 02 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm#:~:text=%E2%80%9Cque%20la%20libertad%20sindical%20comporta,comunes%2C%20y%20cuya%20defensa%20propugnan>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-769 (25, julio, 2005) [en línea]. M.P.: CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ. [Consultado: 13 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-769-05.htm>.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL 2600-2018 (27, junio, 2018). Radicado nro. 69175 [en línea]. M.P.: CLARA CECILIA DUEÑAS. [Consultado: 25 de junio de 2020]. Disponible en: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/gacetar/SL2600-2018.pdf>.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL 2478-2017 (22, febrero, 2017). Radicado nro. 47822 [en línea]. M.P.: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ. [Consultado: 11 de julio de 2020]. Disponible en: [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_ba6e34cd91ef4e349764e0bce2987459](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_ba6e34cd91ef4e349764e0bce2987459).

COLOMBIA. ELECTRIFICADORA DE SANTADER S.A. E.S.P. Convención Colectiva de Trabajo (09, junio, 2003). 110 p.

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA. SALA ADMINISTRATIVA. ESCUELA JUDICIAL “RODRIGO LARA BONILLA”. Programa de formación judicial especializada para el área laboral y de la seguridad social. Derecho laboral colectivo. ISBN 978-958-8331-33-1. Bogotá D.C.: 2007. 105 p.

DEL ROSARIO RODRIGUEZ, Marcos Francisco. La supremacía constitucional: naturaleza y alcances [en línea]. En: Díkaion. Octubre, 2011. vol. 20, no. 1. ISSN 2027-5366. [Consultado: 20 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/1950/2506>.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. ¿Qué hacemos?, somos ESSA Grupo EPM. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 15 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/%C2%BFQu%C3%A9hacemos.aspx>.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Estatutos sociales. Bucaramanga: ESSA, 2018. 23 p.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Misión y Visión. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 15 de octubre de 2019]. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Misi%C3%B3nyVisi%C3%B3n.aspx>.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Nuestra Historia. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 05 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/informacion-corporativa/quienes-somos>.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Reseña histórica. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 15 de octubre de 2019]. Disponible en:

<http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Rese%C3%B1ahist%C3%B3rica.aspx>> Consultado el 15 de octubre de 2019.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Transparencia y acceso a información pública. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2020. [Consultado: 22 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/transparencia-ita/transparencia-essa#Estructura-org-nica-178>.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER. Valores corporativos. [Sitio web]. Bucaramanga: ESSA; 2019. [Consultado: 15 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Valorescorporativos.aspx>.

FRANCIA. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. (10, diciembre, 1948). En: Organización de las Naciones Unidas. París, 1948. 9 p.

HERTEL, Christian. Sistemas jurídicos del mundo [en línea]. En: Notarius International. Wirzburg, 2009, nro. 1-2/2009. pp. 185-200. [Consultado: 26 de junio de 2020]. Disponible en: [http://www.notarius-international.uinl.org/DataBase/2009/Notarius\\_2009\\_01\\_02\\_hertel\\_es.pdf](http://www.notarius-international.uinl.org/DataBase/2009/Notarius_2009_01_02_hertel_es.pdf).

MINISTERIO DEL TRABAJO. Glosario laboral. Definición de “derecho laboral” [Sitio web]. [Consultado: 02 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Glosario laboral. Definición de “sindicato” [Sitio web]. [Consultado: 02 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Glosario laboral. Definición de “trabajador” [Sitio web]. [Consultado: 02 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Sitio web]. [Consultado: 10 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.

NOTARÍA 19 DE BOGOTÁ. Generalidades de un contrato de trabajo por obra o labor. [Sitio web]. Bogotá. En: Blog, Contrato laboral (Mayo, 2019). [Consultado: 25 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.notaria19bogota.com/generalidades-de-un-contrato-de-trabajo-por-obra-o-labor/>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 154 (19, junio, 1981) [Sitio web]. Convenio sobre la negociación colectiva, 1981. p. 5. [Consultado: 25 de noviembre de 2019]. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C154](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 155 (03, junio, 1981) [Sitio web]. Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981. p. 2. [Consultado: 10 de julio de 2020]. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Definición de “diálogo social” [Sitio web]. [Consultado: 02 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Diálogo social. Negociación colectiva [Sitio web]. [Consultado: 25 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Negociación colectiva y relaciones laborales [Sitio web]. [Consultado: 25 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm> Consultado.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua [en línea]. Turín: 2011. p 8. ISBN 978-92-2-124740-1. [Consultado: 10 de julio de 2020]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf).

SUELT-COCK, Vanessa. El bloque de constitucionalidad como mecanismo de interpretación constitucional. Aproximación a los contenidos del bloque en derechos en Colombia [en línea]. En: Vniversitas. Octubre, 2016. no. 133. ISSN 0041-9060. [Consultado: 20 de noviembre de 2019]. Disponible en: <file:///C:/Users/DINASTIA%20VALLENATA/Downloads/17747-Texto%20del%20art%C3%ADculo-64579-1-10-20161125.pdf>.

SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS. Diagnóstico de la Calidad del Servicio de Energía Eléctrica en Colombia 2018 [en línea]. Bogotá D.C.: Superservicios; 2019. [Consultado: 10 de octubre de 2019]. Disponible en: [https://www.superservicios.gov.co/sites/default/archivos/Publicaciones/Publicaciones/2019/Nov/diagnostico\\_calidad\\_servicio\\_2018.pdf](https://www.superservicios.gov.co/sites/default/archivos/Publicaciones/Publicaciones/2019/Nov/diagnostico_calidad_servicio_2018.pdf).

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA. Abece contratos de aprendizaje [en línea]. Bogotá: Unipiloto. [Consultado: 26 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.unipiloto.edu.co/descargas/Contrato-de-Aprendizaje.pdf>.

UPRIMMY YEPES, Rodrigo. El bloque de constitucionalidad en Colombia: un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal [en línea]. En: Dejusticia. Diciembre, 2005. [Consultado: 20 de noviembre de 2019]. Disponible en: [https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi\\_name\\_recurso\\_46.pdf](https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_46.pdf).