Medellín, octubre 19 de 2016

Señor
LUIS ÁNGEL CORTES LÓPEZ
Coordinador Nacional Pacto Colectivo
Demás miembros del Comité Coordinador
Ciudad

Respetados compañeros de trabajo.

Estamos ante un escenario complejo en el que podemos ser actores y constructores de las condiciones de trabajo, no sólo para los que hoy laboramos para las empresas del Grupo ISA en Colombia, sino para aquellos que en el futuro nos puedan suceder.

A pesar de la escisión y la creación de nuevas empresas a partir de ISA ordenadas desde las leyes 142 y 143 de 1994, históricamente los trabajadores hemos luchado por la defensa y conservación de nuestros derechos, al punto que en los artículos 167 y 32 respectivamente de las leyes antes mencionadas, se consagró la continuidad y el respeto de los derechos adquiridos de los trabajadores de ISA que fueran reubicados en otras empresas. Esa disposición legal, fue acompañada, en ese entonces de una reforma estatutaria del Sindicato y la cual fue aprobada por el Ministerio del Trabajo, que consistió en la posibilidad -hoy vigente- de que trabajadores de ISA, de sus Filiales y Subsidiarias pudieran afiliarse en una sola organización.

Con el ingreso del capital privado a ISA en el año de 1996, la empresa pasa de ser Industrial y Comercial del Estado a empresa de Servicios Públicos Mixta y ocurre un fenómeno que implicó la modificación del régimen laboral, pasando a ser regidos por el Código Sustantivo de Trabajo; esto facilitó a la empresa el inicio del desmonte de conquistas y beneficios establecidos en los contratos colectivos.

Es así como a finales de 1997 la empresa ofrece a todos los trabajadores una bonificación a cambio de renunciar a la retroactividad de cesantías establecida en los contratos colectivos, muchos trabajadores lo hicieron acogiendo la ley 50 de 1990, a quienes la empresa les "compró" dicho derecho, considerando un horizonte de 55 años; valoración que se convirtió en una quimera, porque posteriormente se incrementó la edad de pensión para las mujeres a 57 años y a los hombres a los 62 años; esto como consecuencia de la aplicación del acto legislativo 01 de 2005, que prohibió la pensión extralegal establecida en los contratos colectivos. Hoy la empresa en nada compensa esa pérdida.

Con dicho acto legislativo -hoy demandado nacional e internacionalmente por SINTRAISA- se redujo la mesada pensional, se incrementó la edad de pensión, se negó la posibilidad de mejorar las condiciones pensionales a través de la negociación colectiva, todo en desmedro del trabajador y en beneficio de la empresa; un impacto mayor tendrán quienes

Calle 53 No 45-112 Of. 1701 • Tel: 251 69 10 • Medellín Colombia • www.sintraisa.org • sintraisa@sintraisa.org
Personería Jurídica 03029 / Agosto 12 de 1977 Nit. 830004205-2

por falta de información o por desinformación se trasladaron a los fondos privados de pensiones.

Pero la cosa no terminó ahí, la empresa ha venido excluyendo a trabajadores de los beneficios establecidos en los contratos colectivos: a través del salario integral; expidiendo guías donde cambia los viáticos por bonificaciones sin incidencia prestacional; redefiniendo el carácter de dirección, manejo y confianza para no pagar horas extras; tercerizando actividades propias de sus objeto social, incluso ha propuesto desmontar la incidencia prestacional de una parte del salario, entre otros.

Como ustedes bien lo saben, ISA trazó una estrategia denominada "2020", que tiene como fin último hacer de ISA una empresa atractiva para la inversión extranjera; dentro de esa estrategia ISA creó la filial INTERCOLOMBIA ("ITCO"); y con el fin de "desprenderse" de la mayoría de sus trabajadores, pasó inconsultamente –a partir del 1 de enero de 2014- más del 70% del personal de ISA a esa filial y auto declaró una sustitución patronal. Como es de conocimiento de ustedes, el desarrollo del segundo lineamiento estratégico "2020" (Mejora de la rentabilidad de los negocios actuales y del "core") implica directamente ajustes a los pagos de nómina. Es decir mientras busca por todos los medios reducir costos y gastos operativos, promete cada año a sus accionistas mayor taza de dividendos.

Para desarrollar la maniobra anterior, la empresa afirma que INTERCOLOMBIA es una empresa totalmente diferente a ISA, a pesar de tener el predominio económico y de realizar actividades similares, conexas o complementarias entre matriz y filial; es decir no obstante existir en la práctica unidad de empresa, continua alegando una sustitución patronal no probada ante ninguna autoridad administrativa o judicial competente.

El planteamiento de ISA e INTERCOLOMBIA de que son dos empresas diferentes, le permite a sus directivos afirmar que en la filial no existe Pacto ni Sindicato, que solo existen afiliados a SINTRAISA y a SINTRAE, y que los derechos y beneficios que hoy se aplican en la filial a los trabajadores no sindicalizados, hacen parte de sus contratos individuales de trabajo, quienes se los llevaron de un Pacto que se firmó en ISA y que vence el próximo 31 de diciembre de 2016. Por lo que en la filial INTERCOLOMBIA, no existe ni Pacto, ni Sindicato y así lo certificó el Ministerio del Trabajo y la propia empresa.

Ese planteamiento de ISA lo vemos como una estrategia para dejar a los trabajadores sin organización colectiva, poner en discusión los acuerdos (Pacto y Convención) y obligar a constituir nuevas organizaciones de trabajadores para suscribir nuevos acuerdos colectivos, pero ya con la filial INTERCOLOMBIA, quien por vía directa o por tribunal de arbitramento -en el futuro- seguramente desmontarán derechos de los trabajadores alegando incapacidad económica para sostenerlos.

La organización sindical después de analizar la compleja situación jurídico laboral provocada por la empresa, y luego de varias consultas jurídicas, buscando siempre la protección de los derechos de los trabajadores, le ha planteado a la empresa que es ISA la responsable directa de los derechos laborales de los trabajadores de INTERCOLOMBIA por las siguientes razones: La Empresa Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. "ISA", no ha

Calle 53 No 45-112 Of. 1701 • Tel: 251 69 10 • Medellín Colombia • www.sintraisa.org • sintraisa@sintraisa.org
Personería Jurídica 03029 / Agosto 12 de 1977 Nit. 830004205-2

cambiado de razón social o de estructura jurídica, ni sus activos –por ahora- han sido vendidos; el concepto de empresa no es equivalente solo a una persona jurídica, es decir la empresa puede estar constituida por varias personas jurídicas; el hecho que ISA sostenga que con la creación de INTERCOLOMBIA haya operado una "sustitución patronal" no quiere decir que haya ocurrido; de existir sustitución patronal la propia ley establece que no se extingue, suspende ni modifica los contratos existentes (individuales, pacto y convención); no puede prevalecer la formalidad jurídica (creación de "ITCO") sobre la realidad efectiva (unidad de empresa).

Está demostrado y juzgado que los trabajadores de ISA, los de sus Filiales y Subsidiarias pueden ejercer el derecho de asociación afiliándose a SINTRAISA, y en consecuencia adquieren el derecho pleno a que se le reconozca lo establecido en la Convención Colectiva que SINTRAISA tiene suscrita con ISA. Además la Organización Sindical puede ejercer su representación tanto en ISA, como en sus Filiales y Subsidiarias.

Debido a esta garantía sindical de poder permanecer en SINTRAISA y la posibilidad que tiene los demás trabajadores de afiliarse a esta organización para que sus derechos tengan que ser respetados y cumplidos por ISA, es la razón por la cual la empresa -por conducto de su filial INTERCOLOMBIA- a finales de 2014, presentó demanda ordinaria laboral contra los estatutos de SINTRAISA, buscando su modificación para que los trabajadores de "ITCO" no puedan seguir ejerciendo el derecho fundamental de libre asociación sindical en SINTRAISA. Afortunadamente la justicia ya se ha pronunciado en repetidas ocasiones (Caso XM) sobre la legalidad de los estatutos sindicales y sobre la obligación que tiene la empresa en respetar el derecho de asociación y aplicar la Convención Colectiva tanto en ISA como en sus filiales y subsidiarias.

También es conocido por ustedes, que las organizaciones sindicales SINTRAISA y SINTRAE para reforzar el derecho de asociación y la protección de los derechos de los trabajadores en la matriz, filiales y subsidiarias, solicitaron al Ministerio del Trabajo declarar la unidad de empresa entre ISA, INTERCOLOMBIA y XM, esto con el propósito de que los trabajadores de la matriz y de filiales tengan igualdad en sus derechos laborales.

Ahora bien, nos hemos enterado que ustedes conformaron un nuevo pacto colectivo en la filial INTERCOLOMBIA y vienen trabajando en su implementación conjuntamente con la administración de esa filial, quien lo está patrocinando y financiando; nos preocupa dicho proceder, ya que eso iría en contravía de lo ya adelantado por las organizaciones sindicales y narrado brevemente más arriba; además estaría sirviendo para continuar con la estrategia trazada desde ISA para demostrar que "ITCO" -con aparente autonomía- es una empresa diferente a ISA, contrariando así la unidad de empresa y bloqueando la posibilidad de que se tengan los mismos salarios, prestaciones y beneficios para los trabajadores presentes y futuros, es decir se estaría poniendo en riesgo la igualdad de los trabajadores de matriz y filiales.

Sin declaración de unidad de empresa; con la suscripción de un contrato de cuentas en participación que le obliga a "ITCO" transferir la mayor parte de sus utilidades; y con una dependencia económica absoluta de ISA; esta filial estaría en el más ventajoso escenario

Calle 53 No 45-112 Of. 1701 • Tel: 251 69 10 • Medellín Colombia • www.sintraisa.org • sintraisa@sintraisa.org
Personería Jurídica 03029 / Agosto 12 de 1977 Nit. 830004205-2

para "renegociar" los derechos de los actuales y futuros trabajadores, bajo el argumento de ser una empresa totalmente diferente de ISA y con insolvencia económica para garantizar la continuidad de los derechos heredados desde ISA. Explicación que igualmente mantendrá, en el muy probable tribunal de arbitramento, al que empujarán a los trabajadores de no llegar a un acuerdo directo.

Con un nuevo pacto colectivo se estaría legalizando el traslado de los trabajadores que lo suscriban, quedará abierta la posibilidad que se exija un retiro "voluntario" de personal como el realizado en INTERNEXA y celebrado por el Presidente de ISA, con el argumento de su inviabilidad y del alto costo de la actual mano de obra. Sentando así las bases fundamentales para el pleno desarrollo del segundo eje estratégico "2020" mencionado más arriba.

El escenario parece complejo, pero de su compresión y de las acciones conjuntas que podamos realizar dependerá la permanencia y continuidad de los derechos de los trabajadores presentes y futuros, quienes nos recordarán por lo que hicimos, o nos juzgarán por nuestra indiferencia y poca visión de futuro.

En dicho escenario les hacemos un llamado a la unidad y los estamos invitando a ustedes -como coordinadores nacionales del pacto colectivo- a que nos reunamos lo más pronto posible, ojalá antes de la asamblea de SINTRAISA programada para el 2 de noviembre, para que tratemos más profundamente estos asuntos y conjuntamente busquemos las mejores alternativas para proteger en Colombia, los derechos de los trabajadores del grupo ISA en su conjunto.

Atentamente,

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL SINTRAISA

JAIME ARISTIZABAL TOBÓN
Presidente

WILLIAM TREJOS MOLINA
Secretario General

Copia: Trabajadores Sindicalizados y no sindicalizados.

Recibido
Luis Angel Cortés
16-10-20

Calle 53 No 45-112 Of. 1701 • Tel: 251 69 10 • Medellín Colombia • www.sintraisa.org • sintraisa@sintraisa.org
Personería Jurídica 03029 / Agosto 12 de 1977 Nit. 830004205-2