

SINTRAEMSDDES

SUBDIRECTIVA BOGOTÁ

Y

EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ E.S.P.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2015-2019



BOGOTÁ, D.C.
NOVIEMBRE DE 2015

SINTRAEMSDS

SUBDIRECTIVA BOGOTÁ



Martin R. Quijano Arias
Presidente

Clara Inés Barahona R.
Vicepresidente

Jorge Eduardo Fraile G.
Tesorero

Miguel Fernández Q.
Fiscal

Jorge Miguel Poveda R.
Secretario General

Carlos A. Ramírez Loaiza
Secretario De Educacion y Bienestar Social

María Eugenia Díaz M.
Secretario De Prensa y Comunicaciones

Yeiny Espitia Ospitia
**Secretario de Relaciones Intersindicales e Inter
Institucionales**

Luis Eduardo Rodríguez G.
Secretario De Salud Ocupacional y Seguridad Industrial

Carlos Bernal Jaramillo
Secretario de Derechos Humanos

María Del Pilar González
Secretaria de La Mujer

Carlos Alberto Escobar Lizarazo
Comisión de Reclamos

Fidel Alexis Ramírez Ochoa
Comisión de Reclamos

Bogotá D.C. Noviembre 24 de 2015



Doctora

YOLANDA ANGARITA GUACANEME

Dirección Territorial del Trabajo de Bogotá D.C.

Ministerio de Trabajo

E.S.D

ASUNTO: Deposito de la Convención Colectiva de Trabajo (2015-2019) y sus anexos, suscrita entre la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá EAB - ESP, y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia SINTRAMESDES subdirectiva Bogotá.

Respetada Doctora Yolanda:

Adjunto a la presente y para su depósito legal, cuatro originales Convención Colectiva de Trabajo (2015-2019) y sus anexos, celebrada entre la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, ESP y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia SINTRAMESDES, subdirectiva Bogotá a la cual fue firmada el día 24 de noviembre de 2015, Convención Colectiva de Trabajo que tiene como vigencia el periodo comprendido entre el Primero (1) de Enero de 2015 y el Treinta y Uno (31) de Diciembre de 2019.

Lo anterior en cumplimiento del Artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Atentamente,

ALBERTO MERLANO ALCOCER
Gerente General EAB - ESP

MARTÍN R. QUIJANO ARIAS
Presidente SINTRAMESDES
subdirectiva Bogotá

Anexo CCT Colectiva 65 folios.

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 01
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección territorial de Bogotá inspector de Trabajo
Gloria Patricia Ramírez Sepúlveda
Número DC-108

CIUDAD:	BOGOTA D.C	FECHA:	24	11	2015	HORA	10:34 AM
----------------	-------------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-----------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	RENGIFO MARTINEZ JOSE FERNANDO Y MARTIN R QUIJANO ARIAS		
No. IDENTIFICACIÓN	C.C.19.092.724 de Bogotá y C.C 79.414.003 de Bogotá		
CALIDAD	REPRESENTANTE COMISION NEGOCIADORA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTA EAB-ESP Y PRESIDENTE SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA BOGOTA		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Avenida calle 24 No. 37-15 de Bogotá		
No. TELÉFONO	3447001	Correo Electrónico	jcasasva@acueducto.com.co

TIPO DE DEPOSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva ☒ Pacto Colectivo ☐ Contrato Sindical ☐
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTA EAB-ESP
Y	Organización Sindical ☐ Trabajadores ☒
SINDICATO (S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PUBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS,INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA SINTRAMESDS Subdirectiva Bogotá.
CUYA VIGENCIA ES	ENTRE EL PRIMERO (01) DE ENERO DE 2015 Y EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE 2019
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	3.539 Aprox. AMBITO DE APLICACIÓN Nacional ☐ Regional ☐ Local ☒
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)	XXX No. Folios 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 01
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

		FECHA 24 DE NOVIEMBRE DE 2015 (01 FOLIO ORIGINAL).
--	--	--

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los (15) días siguientes al de su firma.

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de (6) en seis (6) meses.

El desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

ANOTACIONES: De acuerdo con lo informado por los depositantes la vigencia de la Convención Colectiva será: "ENTRE EL PRIMERO (01) DE ENERO DE 2015 Y EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE 2019", ámbito de aplicación Local y aplica para tres mil quinientos treinta y nueve (3539) trabajadores aproximadamente.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


 GLORIA PATRICIA RAMIREZ SEPÚLVEDA
 Inspector de Trabajo GACT


 RENGIFO MARTINEZ JOSE FERNANDO
 El Depositante


 MARTIN R QUIJANO ARIAS
 El Depositante

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO
DE BOGOTÁ EAB-ESP Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL
SINTRAEMSDES SUBDIRECTIVA BOGOTÁ
2015-2019**

Las relaciones laborales entre la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ EAB-ESP, quien en adelante en el presente texto se denominará EAB-ESP y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia, SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, quien en adelante en el presente texto se denominará SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, se regulan por la presente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** que recoge, de una parte, los acuerdos logrados según consta en las actas de Acuerdo No 2 del 5 De Mayo de 2015; Acta de Acuerdo No 3 del 22 de Mayo de 2015; Acta de Acuerdo No 4 del 22 de Mayo de 2015; Acta de Acuerdo No 5 del 30 de Mayo de 2015; Acta de Acuerdo No 6 del 30 de Mayo de 2015; Acta de Acuerdo No 7 del 23 de Octubre de 2015; Acta de Acuerdo No 8 del 23 de Octubre de 2015; Acta de Acuerdo No 9 del 24 de Octubre de 2015; Acta Final de cierre del 29 de Octubre de 2015; Carta de Intención y Acta de terminación de negociación del 29 de octubre de 2015 y de otra parte, las normas convencionales, laudos y homologaciones vigentes con anterioridad a los acuerdos mencionados y que las partes de común acuerdo incorporan en esta convención colectiva de trabajo.

Participaron en el proceso los integrantes de las Comisiones Negociadoras: Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia, SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, en representación de los trabajadores de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, elegidos en asamblea general



de afiliados de la organización sindical, la cual esta integrada por los Señores HUMBERTO POLO CABRERA, MARTIN R. QUIJANO ARIAS, MIGUEL FERNÁNDEZ QUIROGA, MARIA EUGENIA DIAZ MENDIVELSO y CLARA I. BARAHONA RODRIGUEZ; como asesores del Sindicato la Doctora CLAUDIA PATRICIA CORREA PINEDA, NESTOR DARIO MONSALVE CASTAÑO Presidente Nacional de SINTRAEMSDES, LUIS ALBERTO VANEGAS ZULUAGA de la CUT y la Comisión Negociadora por parte de la Empresa, conformada por los Doctores FERNANDO RENGIFO MARTINEZ, LUZ ESTELLA VEIRA BERNAL, JUAN CARLOS CASAS VARGAS, GUSTAVO EDUARDO ZEA CABRERA y LUIS ALBERTO FORERO CORTES, como asesora de la EAB-ESP la Doctora ELIANA CASTELLANOS DIAZ.

PREAMBULO POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS.

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá EAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, en desarrollo de la política de derechos humanos definida al interior de la Empresa dentro del Plan de Desarrollo de la Bogotá Humana, expresan su compromiso, no sólo de seguir garantizando el derecho al mínimo vital del agua de los más de ocho millones y medio de habitantes del distrito capital, sino también, de implementar a fondo la política de trabajo digno y decente, adoptando los mecanismos tanto internos como externos que sean necesarios para garantizar el goce integral de los derechos humanos tanto de los trabajadores de la Empresa que ascienden a más de 3500, así como de aquellos trabajadores que prestan sus servicios o inciden con su labor en las actividades a cargo de la Empresa.

La Administración de la EAB-ESP y SINTRAEMSDES, expresan sus deseos para que los diálogos de paz que se adelantan en la Habana Cuba, entre el Gobierno Nacional y las FARC EP, lleguen a un feliz término y abogan para que se incorporen a este proceso todos los grupos insurgentes

que prevalecen en el país, con el fin de consolidar la Paz con verdad, reparación y reconciliación, con justicia social, duradera y con auténtica democracia, y en este sentido manifiestan su intención de apoyar la refrendación de los acuerdos y acompañar y respaldar los desarrollos que se den durante los pos acuerdos que redunden en beneficio del pueblo colombiano.

Considerando la empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá EAB-ESP, como la más grande e importante del país y a SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, como una organización sindical consecuente con los retos y responsabilidades para con la sociedad y la vida misma y su contribución a la paz con justicia social, de manera conjunta identificamos y defendemos claramente nuestra concepción de manejo de los recursos naturales y en especial, la protección del ciclo del agua y su entorno ambiental, buscando, en todo caso, trascender a compromisos para favorecer a la población más vulnerable.

La Empresa y los Trabajadores, a través de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecen el modelo del que hacer en lo referente al tema de AGUA, definiendo, adoptando y desarrollando para ello un esquema de empresa estatal publica con patrimonio y modelo de gestión públicos, que garanticen el derecho fundamental a la vida y al agua como un elemento fundamental inherente a ella, ratificando los acuerdos suscritos por Colombia en el pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CDESCR, de la ONU.

La EAB-ESP, dentro de la responsabilidad social que tiene con los usuarios, los trabajadores y la comunidad vinculada a los servicios de acueducto y alcantarillado, consolida la paz laboral y contribuye a la búsqueda de la paz nacional, en armonía con la garantía de los derechos y conquistas laborales de los trabajadores.

La EAB-ESP y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, adquieren el compromiso de desarrollar mecanismos para el manejo de las relaciones laborales, facilitando los espacios para la discusión amplia y abierta entre Empresa y trabajadores, cimentando las bases que conducen al respeto mutuo permitiendo realizar acciones y acuerdos que garanticen la equidad y la justicia en el trabajo. En todo caso, sin detrimento de las acciones consagradas en la Constitución Política de Colombia y demás normas nacionales e internacionales establecidas legalmente para resolver los conflictos laborales.

La EAB-ESP, a través de la presente Convención Colectiva de Trabajo, da trámite a las peticiones de los trabajadores en el marco de la negociación colectiva, respetando los convenios y acuerdos internacionales suscritos por Colombia ante la Organización Internacional de Trabajo y las demás organizaciones que protegen los derechos laborales y las normas legales más favorables para los trabajadores.

La responsabilidad social constituye el principal compromiso de la Empresa y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, quienes fortalecerán la gestión pública optando por mecanismos que garanticen la transparencia, el mejoramiento permanente, la calidad y la oportunidad de los servicios que presta a los colombianos, siempre asegurando el acceso a toda la población independientemente de la condición social, económica y política.

La Empresa y los Trabajadores adoptan y desarrollan un modelo que consolida la convivencia laboral, la paz del país, el respeto por los derechos humanos fundamentales y la generación de un nuevo modelo en las relaciones laborales desde la concepción del trabajador como sujeto social y político, y no como objeto de explotación.

Las partes reconocen la legitimidad de la negociación colectiva, teniendo como propósitos comunes el crecimiento, el desarrollo y la proyección de la Empresa como una entidad pública y de SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, como el único interlocutor válido de todos los trabajadores de la Empresa.

La empresa se compromete con SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, a respetar el derecho de asociación, manteniendo la unidad de los trabajadores a través de los principios, los derechos laborales constitucionales y de los tratados internacionales.

Las acciones de la Empresa y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, se encaminarán siempre a mantener un modelo de gestión pública con integralidad de procesos, altos niveles de calidad, eficiencia administrativa y operativa, que se reflejen en tarifas justas para los usuarios de los servicios, la comunidad en general y los trabajadores, priorizando en todo caso la prestación directa.

La EAB-ESP, buscará ampliar su radio de acción fuera de su jurisdicción, en el ámbito nacional e internacional, buscando la rentabilidad social y transfiriendo su conocimiento y capacidad técnica en beneficio de los colombianos, Artículo 3 del Acuerdo 01 de 2002 emanado de la Junta Directiva de la Empresa.

La Empresa y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, ratifican, que las diferencias de trato solo estarán fundadas de manera objetiva en el marco de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, valorando las destrezas, habilidades, conocimiento, experiencias y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral, sin mediar tratamiento discriminatorio, accediendo al empleo por concurso de méritos, sin tener en cuenta las condiciones de trabajo por razones de género, inclinación sexual, raza, condición, edad, filiación política, sindical o religiosa.



La Empresa y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, se comprometen a implementar los planes y programas de riesgos físicos y biológicos existentes y a desarrollarlos en la totalidad de la Empresa, tendientes a prevenir y garantizar un ambiente laboral sano y adecuado para la prestación de los servicios públicos domiciliarios fomentando el desarrollo de una cultura del auto-cuidado, que garantice la observancia de las medidas de seguridad industrial y de salud ocupacional conducentes a obtener las certificaciones técnicas internacionales, en el desempeño de cada una de las actividades empresariales para contribuir a la protección del medio ambiente.

CAPITULO I

PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES.

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO PREVALENTE DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA: Las partes acuerdan que en relación con las Convenciones Colectivas de Trabajo cualquier interpretación que directa o indirectamente desmejore los derechos adquiridos de los trabajadores de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTA E.S.P en Convenciones Colectivas anteriores, **será ineficaz y no surtirá ningún efecto frente a los beneficiarios.** En consecuencia quedarán vigentes las cláusulas convencionales más favorables para los trabajadores y la Empresa se compromete a dar cumplimiento al principio de favorabilidad.

La EAB-ESP bajo ninguna circunstancia afectará la aplicación y cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, por tanto se abstendrá de incentivar y promover la constitución de Pactos Colectivos. **(Artículo 1 – Convención 2012-2014)**
(Artículo acordado en la CCT 2008-2011)



Capítulo I Principios y Derechos Fundamentales



Embalse San Rafael

ARTÍCULO 2. LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO COMO FUNDAMENTO Y MARCO DE ACCIÓN:

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, se compromete a desarrollar en la práctica la totalidad del contenido de la Convención Colectiva de Trabajo, incorporando a su articulado el siguiente texto: Invocando el preámbulo de la Constitución Política de Colombia y con el fin de asegurar la vigencia, y el desarrollo futuro de la EAB-ESP, para bien tanto de sus trabajadores como de los usuarios de sus servicios, se tiene como fundamento de la Convención Colectiva de Trabajo, además del articulado convencional, la declaración de Principios, Las cartas de intención y el Preámbulo de la presente Convención Colectiva de Trabajo. **(Artículo 2 Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2012-2014)**

ARTÍCULO 3. LOS DERECHOS HUMANOS Y LA EAB-ESP:

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, declara que se compromete a cumplir en la práctica los Derechos Humanos Fundamentales y los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, DESC, los cuales se incorporan a la Convención Colectiva de Trabajo en los términos del Artículo 93 y del bloque de constitucionalidad, en desarrollo de la Constitución Política de Colombia. **(Artículo 3 - Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 4. EL TRABAJO COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL:

La EAB-ESP se compromete a respetar los derechos adquiridos y los fundamentales de cada trabajador, entre ellos el del trabajo, en condiciones de dignidad, justicia y equidad, como está establecido en la Constitución Política Nacional. **(Artículo 4 -Convención 2012-2014) (Artículo acordado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 5. VIGENCIA DE DERECHOS: La presente



Convención Colectiva de Trabajo no vulnera derechos adquiridos en convenciones anteriores, ni los más favorables que consagre la ley. En todo caso se mantendrán los derechos y obligaciones existentes entre la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá E.S.P. y sus Trabajadores a quienes se les aplica el régimen existente en la Convención Colectiva, en concordancia con el artículo 38 de la Convención Colectiva de 1994 y el artículo 68 del Código Sustantivo del Trabajo. **(Artículo 5 - Convención 2012-2014) (Artículo acordado con anterioridad en la CCT 2004-2007)**

ARTÍCULO 6. DEBER DE PAZ: La Paz es un Derecho y un deber de obligatorio cumplimiento. La Empresa y la Organización Sindical de consuno, adelantarán las acciones pertinentes ante las instancias que corresponda para garantizar la seguridad de sus trabajadores en los sitios de trabajo; para ello buscará por todos los medios evitar la presencia de agentes externos en dichos sitios. De igual manera, la Empresa dará cumplimiento al artículo 126 del Código Sustantivo del Trabajo: “Prohibiciones. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas”. **(Artículo 6 - Convención 2012-2014) (Artículo acordado con anterioridad en la CCT 2004-2007)**

ARTÍCULO 7. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: La EAB-ESP se compromete a continuar cumpliendo y aplicando el régimen laboral y prestacional pactado en convenciones colectivas y los más favorables que otorgue la ley. En caso de conflicto de aplicación de normas prevalecerá la más favorable para el trabajador. **(Artículo 7 - Convención 2012-2014) (Artículo acordado con anterioridad en la CCT 2004-2007)**

ARTÍCULO 8. PRINCIPIO DE BUENA FE Y ESTRICTEZ: La



Empresa y el Sindicato se comprometen a dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 53 de la Constitución política de Colombia, y así mismo, a respetar en todas sus partes la Convención Colectiva de Trabajo. Igualmente a garantizar la seguridad de todos sus trabajadores durante el término de las negociaciones de las Convenciones Colectivas de Trabajo que celebren las partes. **(Artículo 8 - Convención 2012-2014)**
(Artículo acordado con anterioridad en la CCT 2004-2007)

ARTÍCULO 9. PRINCIPIO DE BILATERALIDAD DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: La Convención Colectiva de Trabajo es un acto bilateral entre la Empresa y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá y sólo se modificará por acuerdo suscrito entre las mismas. Los convenios suscritos por Colombia con la OIT, acuerdos internacionales y demás normas de trabajo, harán parte de la presente Convención Colectiva de Trabajo siempre y cuando sean favorables a los trabajadores. Igualmente corresponde a ellas de común acuerdo fijar el alcance de las mismas. Por tal razón ninguna de las partes realizará actos unilaterales que la modifiquen o reglamenten. **(Artículo 9 – Convención 2012-2014)(Acordado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS SOBRE RECURSO HIDRICO Y MEDIO AMBIENTE: Sin perjuicio a lo consagrado en la Constitución Política de la República de Colombia, los tratados y convenios nacionales e internacionales, las leyes vigentes, y la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EAB-ESP y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, **hacemos la siguiente declaración de principios, que orientará su quehacer, relacionado con la preservación, explotación, administración y uso del recurso hídrico y del medio ambiente, en beneficio de la comunidad.**

1. Las partes se comprometen a dar pleno cumplimiento a los principios generales Ambientales de la política ambiental colombiana, y de los principios universales y del Desarrollo sostenible contenidos en la declaración de Río de Janeiro de junio de 1992 sobre el Medio Ambiente y Desarrollo, en todos aquellos aspectos que tengan que ver con el manejo del recurso hídrico y de la función social de la Empresa.

2. La EAB-ESP continuará ejerciendo la organización, administración y control sobre la captación, conducción, tratamiento, distribución y medición del recurso hídrico, en desarrollo de su naturaleza jurídica y su objeto social. Igualmente lo continuará ejerciendo en la conservación de las cuencas y micro cuencas, y en la reposición del recurso hídrico donde ejerce dominio, para aprovisionamiento de aguas y la conducción de las aguas servidas. La Empresa continuará cumpliendo y colaborando con las políticas establecidas por las autoridades competentes, así como con las delegaciones hechas por las mismas autoridades, para la preservación del recurso hídrico, el medio ambiente, la delimitación de rondas y similares.

3. El recurso hídrico tiene carácter estratégico para el desarrollo del objeto social de la EAB-ESP, por lo que en el marco de la actual normatividad vigente, se continuará propendiendo por su conservación, uso racional y descontaminación.

4. La gestión de la EAB-ESP, continuará priorizando el desarrollo humano sostenible, el uso racional de los recursos naturales renovables y del medio ambiente.

5. El proceso de planificación de proyectos continuará desarrollándose en forma integral involucrando la dimensión ambiental y la participación ciudadana en sus diferentes etapas.

6. Los humedales, ríos, quebradas y canales integrantes del sistema hídrico del Distrito Capital, hacen parte de la estructura ecológica de la ciudad, por lo que dentro del marco de la actual normatividad vigente, propenderán por su conservación, descontaminación, restauración y apropiación ciudadana.

7. La EAB-ESP, continuará desarrollando el Programa de Ahorro y Uso Eficiente del Agua, cuya estrategia fundamental está dirigida a cambiar los hábitos de consumo de la ciudadanía a través de campañas de sensibilización, educación e información.

8. En el propósito de lograr una adecuada gestión ambiental, la Empresa reconoce la importancia, el esfuerzo y talento de sus trabajadores, y la necesidad de involucrar en sus programas de capacitación seminarios dirigidos al entrenamiento, actualización y capacitación, focalizados en las responsabilidades ambientales de cada una de las áreas de acuerdo con cada nivel ocupacional. **(Artículo 10 Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 11. PRINCIPIOS SOBRE EL MODELO ORGANIZACIONAL DE LA EAB-ESP: La Administración de la EAB-ESP y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, teniendo en cuenta el principio de buena fe y de estricto respeto a lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo, OBSERVARÁN:

1. La empresa en unión con la Organización Sindical creará y desarrollará un modelo organizacional que facilite el cumplimiento en forma eficiente y efectiva de los objetivos sociales, económicos, políticos y administrativos de la EAB-ESP.

2. La filosofía del modelo organizacional debe ser la siguiente: tener una nueva forma de pensar, sentir y de actuar fundamentada en la creatividad, la tecnología y el



conocimiento, y enfocarlo hacia el servicio. Se buscará igualmente fortalecer la capacidad técnica, operativa, comercial, financiera de planeamiento y administrativa de la EAB-ESP, con trabajadores capacitados y comprometidos; en todo caso el proceso buscará disminuir la burocracia de la misma, de tal manera que se favorezca frente a otras posibilidades de supervivencia, desarrollo y competitividad como Empresa Industrial y Comercial del Distrito Capital con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

3. Para el desarrollo del modelo se revisarán meticulosamente los procesos críticos, buscando las mejores alternativas y pensando siempre en simplicidad, fluidez del servicio y reducción de costos, eliminando desperdicios y creando riqueza para la ciudad. Se tendrán en cuenta para el desarrollo de este proceso las propuestas elaboradas por la Empresa y por el Sindicato.

4. Se buscará en forma especial obtener la estabilidad de los niveles ejecutivo y directivo de la Empresa, sin que ello signifique tolerar desempeños inferiores a los esperados en estos cargos.

5. Se buscará e implementará la diversificación de productos y servicios de la EAB-ESP ligados con la misión y fortalezas de la Empresa, investigando nuevos campos de actividades que permitan el desarrollo social y económico de la misma.
(Artículo 17 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)

ARTÍCULO 12. PRINCIPIOS SOBRE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD: En virtud del principio de favorabilidad consagrado en La Convención Colectiva de Trabajo se acuerdan los siguientes principios sobre la prestación de los servicios de salud y que regirán el



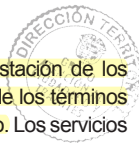


Capítulo II Política de conservación del agua y del medio ambiente

chingaza



presente acuerdo:



- » La EAB-ESP continuará garantizando la prestación de los servicios de salud a sus trabajadores dentro de los términos de Ley y de la Convención Colectiva de Trabajo. Los servicios de salud deben prestarse en forma efectiva y eficiente, buscando mantener la mejor calidad de los mismos.
- » La Empresa y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá deben propender para que el servicio de salud mejore su prestación con una administración adecuada a los requerimientos de sistematización, costos, presupuesto, facturación y de auditoría médica, con el fin de garantizar su supervivencia futura.
- » El Servicio de salud consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo se aplica a los trabajadores y pensionados de EAB-ESP, así como a los familiares de ambos, cubriendo todas las contingencias que afectan su salud; todo lo anterior en los términos consagrados en la Ley y en la Convención Colectiva de Trabajo.

Las partes dejan expresa su voluntad de continuar desarrollando conjuntamente alternativas tendientes al fortalecimiento del Servicio de salud que propendan por su Permanencia. **(Artículo 18 – Convención 2012-2014)**
(Acordado en la CCT 2008-2011)

CAPITULO II

POLÍTICA DE CONSERVACIÓN DEL AGUA Y EL MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 13. PROTECCIÓN A LOS ECOSISTEMAS Y SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA EAB-ESP: La



Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, en atención a la declaración de principios sobre recursos hídricos y medio ambiente, la responsabilidad del control y vigilancia de las fábricas de agua, del ciclo hídrico y los territorios de los páramos de Chingaza, Sumapaz y todas las áreas de influencia de la empresa, producto de su expansión y búsqueda de la ampliación de los servicios que presta, se compromete ante cualquier proyecto u obra, a garantizar un ambiente sano y sostenible, en los términos del objetivo de lograr la sostenibilidad del recurso hídrico conforme al Plan Estratégico de la Empresa. **(Artículo 11 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2012-2014)**

ARTÍCULO 14. CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL CICLO HIDROLÓGICO:

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, continuará efectuando el inventario de los predios de las áreas estratégicas para la conservación de los páramos, cuencas y humedales que contribuyan a la preservación del ciclo hidrológico; con el fin de gestionar su compra ante las autoridades competentes según lo establece la Ley 373 de 6 de junio de 1997 o las normas que lo modifiquen, así mismo en desarrollo de su responsabilidad social apropiará una suma superior a la expresada en la Ley vigente, del valor de los proyectos que involucre en su ejecución el uso del agua tomada directamente de fuentes naturales, que se desarrollen en las áreas de influencia de las cuencas hidrográficas de las que hace uso, goce y aprovechamiento, destinando estos recursos para financiar el desarrollo de programas y proyectos de restauración y conservación de las cuencas que integran el sistema de abastecimiento de su área de servicio, con el fin de minimizar los impactos del cambio climático y a través de las autoridades distritales, suministrará dicha información promoviendo la tramitación

para adquirir los predios definidos dentro de dichas áreas estratégicas, por la entidad pública competente. Igualmente gestionará la inclusión de recursos en las entidades públicas que tienen a su cargo la adquisición de estos predios. **(Artículo 12 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2012-2014)**

ARTÍCULO 15. SANEAMIENTO BÁSICO INTEGRAL EN LA GESTIÓN DE LA EAB-ESP: La EAB-ESP en su Plan Estratégico incluirá una política clara para la gestión y el manejo integral del saneamiento básico fijando indicadores para lograr el tratamiento y la disposición final de las aguas servidas para que sean vertidas a la fuente natural, en condiciones ambientales de calidad para la preservación de la vida y los ecosistemas que afectan el ciclo hidrológico; de la misma manera realizará las acciones interinstitucionales necesarias ante las autoridades regulatorias, con el fin de garantizar la expedición y el cumplimiento de la normatividad que exija el tratamiento en la fuente contaminante. **(Artículo 16 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 16. CONVENCIÓN LATINOAMERICANA DEL AGUA Y EL MEDIO AMBIENTE: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, conjuntamente con SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, **promoverá cada dos años la Convención Latinoamericana del Agua y el Medio Ambiente**, con entidades y gremios del sector agua potable y saneamiento básico, organizaciones sociales y ambientales, buscando el patrocinio de estas; siempre garantizando el liderazgo de la EAB-ESP y SINTRAEMSDES en las temáticas de sus competencias. **(Artículo 20 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2012-2014)**

ARTÍCULO 17. INSTITUTO DEL AGUA Y MUSEO DE LA EAB-ESP: A partir de la firma de la presente convención



Colectiva, la EAB-ESP se compromete a crear a más tardar el 30 de Diciembre de 2009 el Instituto de formación del Agua utilizando su infraestructura técnico científica e informática, con el objetivo de asegurar altos niveles de investigación. La EAB-ESP se compromete a garantizar las condiciones de dotación, equipos, herramientas e infraestructura necesarias. De igual manera, se compromete a poner en funcionamiento en las instalaciones de la Planta de Tratamiento de Vitelma el Museo del Agua, en desarrollo y complemento de la declaratoria del mismo, como predio de Conservación arquitectónica y Monumento Histórico y Cultural de Colombia. **(Artículo 29 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 18. FORO: La EAB-ESP patrocinará junto con otras entidades públicas o privadas, la realización anual del FORO NACIONAL E INTERNACIONAL DE AGUA, MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS. SINTRAEMSDS Nacional le presentará a la EAB la convocatoria y la agenda para la realización del evento, y sobre estas la EAB aportara un mínimo de 60 SMMLV. **(Acta de Acuerdo No 2 de 2015 CCT 2015-2019)**

CAPITULO III

AGUA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

ARTÍCULO 19. EL AGUA UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL: La EAB-ESP reconoce EL AGUA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL y en desarrollo de esta declaración seguirá garantizando la disponibilidad, la calidad y la accesibilidad del servicio para las comunidades menos favorecidas, con los criterios que incorpora la ley de servicios públicos y las leyes que desarrollen en nuestra legislación interna los Acuerdos suscritos por Colombia en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

A landscape photograph showing a deep canyon with a river flowing through it. The river is a vibrant blue, contrasting with the green and brown vegetation on the canyon walls. In the background, a large, flat-topped mountain or plateau rises against a sky with scattered white clouds. The foreground shows a rocky, light-colored slope on the right side of the river.

Capítulo III Agua como derecho fundamental

Embalse La Regadera



Capítulo IV Fortalecimiento Institucional





Trabajadores - 2015

(DESC) de la ONU. **(Artículo 13 – Convención 2012-2014)**
(Acordado en la CCT 2008-2011)

ARTÍCULO 20. EL MÍNIMO VITAL GRATUITO PARA LA CLASE DE USO RESIDENCIAL: En desarrollo de la declaratoria del agua como un Derecho Humano Fundamental, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, dará cumplimiento a lo establecido en el Decreto 485 del 3 de noviembre de 2011, del Distrito Capital, por el cual se adopta el Plan Distrital de Agua “Compromiso de Todos”. De igual forma, propenderá y apoyará todas las acciones legales para garantizar a los usuarios de clase de uso Residencial del Distrito Capital de los demás estratos socioeconómicos, un mínimo vital gratuito de agua, el cual se implementará en forma progresiva, y en todo caso sin que la viabilidad financiera de la Empresa se vea afectada. **(Artículo 14 – Convención 2012-2014)**
(Acordado en la CCT 2012-2014)

ARTÍCULO 21. EL DERECHO HUMANO A UN AMBIENTE SANO: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, apoya para el Distrito Capital y su área de influencia el Derecho a un Ambiente Sano, con los criterios que incorporan las leyes que desarrollen en nuestra legislación interna los Acuerdos suscritos por Colombia en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, DESC, de la Organización de las Naciones Unidas, ONU. **(Artículo 15 – Convención 2012-2014)**
(Acordado en la CCT 2012-2014)

CAPITULO IV

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 22. NATURALEZA JURÍDICA Y RAZÓN SOCIAL: La EAB-ESP seguirá prestando de manera integral los servicios públicos domiciliarios de acueducto,



alcantarillado y los demás que asuma, conservando su naturaleza jurídica como una empresa estatal pública con patrimonio y modelo de gestión público, con la integralidad de todos sus procesos y procedimientos, técnicos, operativos, comerciales, financieros, administrativos y jurídicos, prestando el servicio en condiciones de oportunidad, calidad, eficacia, transparencia, equidad y con tarifas justas.

La EAB-ESP, y SINTRAEMSDES seguirán trabajando en los términos del acta de acuerdo y compromiso del 22 de junio de 2007, la cual hará parte integral de la presente convención colectiva de trabajo, para defender y blindar la empresa como una de servicios públicos domiciliarios, de naturaleza pública, con un modelo de gestión público que permita obtener niveles de eficiencia superiores a los de los gestores privados, para de esta forma definir el modelo más eficiente para la prestación del servicio a su cargo, de manera directa y con trabajadores con contrato a término indefinido. **(Artículo 22 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 23. MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL CON ENFOQUE HUMANO: En adelante el modelo de gestión pública de la Empresa tendrá como eje central el enfoque hacia el desarrollo humano integral de sus trabajadores y de los usuarios, modelo mediante el cual se hará prevalecer el ser humano como sujeto social y no como objeto, fortaleciendo así el desarrollo social sostenible. **(Artículo 23 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 24. MODELO Y ESTRUCTURA EMPRESARIAL: En desarrollo de los contenidos pactados en el “PREAMBULO – POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS ” y en el Capítulo de “PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES” la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá,



EAB-ESP, conjuntamente con SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, al interior del CODHE, y con la participación directa de la Comisión Negociadora de la Organización Sindical que firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, en un término no superior a doce (12) meses, revisarán el actual modelo organizacional basado en unidades autónomas de negocio, para proponer conjuntamente un nuevo modelo de empresa.

En todo caso, el modelo a formular deberá garantizar la prestación integral de los servicios públicos domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado y conexos, conservando la naturaleza jurídica de la EAB-ESP como una Empresa Pública, con patrimonio y modelo de gestión público, con la integralidad de todos sus procesos y procedimientos.

Con el fin de facilitar el desarrollo de esta revisión se contará con el apoyo de especialistas en modelos empresariales, quienes sugerirán alternativas para la estructura organizacional enmarcadas en lo ya pactado en el Acta Numero 1 de fecha Noviembre 25 de 2011, para definirla y adoptarla al interior del CODHE, conforme lo establecido en la Resolución 273 del 29 de marzo de 2010, por la cual se reglamenta el Comité De Desarrollo Humano y Empresarial, en cumplimiento del artículo 32 de la Convención Colectiva de Trabajo 2008 - 2011.

Para tal fin, la EAB-ESP incorporará los recursos necesarios en el presupuesto del año 2012. **(Artículo 24 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2012-2014)**

ARTÍCULO 25. MODELO DE GESTIÓN ZONAL: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, conjuntamente con SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, al interior y dentro del marco funcional del CODHE y con la participación directa de la Comisión Negociadora de

la Organización Sindical que firma la presente Convención Colectiva de Trabajo, en un término no superior a ocho (8) meses, revisarán el actual modelo de los contratos especiales de gestión. Con el producto de esta revisión, la EAB-ESP definirá y adoptará el nuevo modelo de funcionamiento zonal fundamentado en lo ya pactado, y podrá dar por terminado el modelo actual, garantizando la implementación del nuevo modelo entre septiembre y diciembre de 2012.

La EAB-ESP apropiará en el presupuesto del año 2012 y entregará los recursos que garanticen la implementación del nuevo modelo y los que requieran la organización sindical para contratar la asesoría técnica y financiera en valoración del negocio del modelo de gestión zonal y argumente y soporte su propuesta. **(Artículo 25 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2012-2014)**

ARTÍCULO 26. MODERNIZACION Y EFICIENCIA EMPRESARIAL: La Administración, atendiendo sus políticas y programas de desarrollo y de acuerdo con sus necesidades, adquirirá, conservará, mejorará e innovará tecnológicamente y capacitará a sus trabajadores en todas las áreas directa o indirectamente relacionadas por la prestación de los servicios.

La Empresa se compromete a adquirir materiales, equipo y a mejorarlos y mantenerlos permanentemente, para la eficiente y directa prestación de los servicios. Así mismo invertirá en la capacitación de todos sus trabajadores de acuerdo con las necesidades y la tecnificación.

EFICIENCIA EMPRESARIAL: Las partes quieren una EAB-ESP, moderna y humana, que agregue valor a la ciudadanía, y que demuestre un real interés por el progreso de su talento humano, entendiendo que nuestra responsabilidad social comienza por desarrollar el bienestar y la calidad de vida de su fuerza productiva.



La EAB-ESP, continuará ejerciendo el control y la vigilancia respecto al cumplimiento estricto de todas las obligaciones contenidas en los contratos especiales de gestión. Si durante el desarrollo de los contratos especiales de gestión, se presentare algunas de las causales de terminación previstas en éstos, la administración de la empresa procederá en los términos de ley a iniciar los trámites administrativos, contractuales y/o judiciales correspondientes, y dará estricto cumplimiento a los fallos y/o resultados de las investigaciones que al respecto se adelanten por parte de los entes de control y de los organismos jurisdiccionales sin perjuicio de que SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, a través de su Junta Directiva, pueda presentar a la Administración todas aquellas quejas, reclamos y peticiones, debidamente sustentadas, que tengan relación directa con actividades ineficientes en la ejecución de dichos contratos, o con la relación obrero patronal de los contratistas y sus empleados, y la Administración de la empresa iniciará las acciones pertinentes, para hacer respetar los índices de gestión.

Con el fin de compartir la Información del desarrollo de los Contratos Especiales de Gestión, la Empresa remitirá a solicitud de SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá copia de los informes del desarrollo de ejecución de los Contratos Especiales de Gestión incluidos los informes de interventoría realizados por las Direcciones Comerciales de las Zonas en la misma periodicidad en que éstos se generen.

Por lo anterior y con el fin de aumentar la productividad de la Empresa cumpliendo criterios de eficiencia, eficacia, efectividad, reducción de costos y calidad en la prestación del servicio, las partes se comprometen a adelantar en forma activa las siguientes acciones:



• La EAB-ESP, garantiza de manera permanente el suministro y apoyo relacionados con las actividades y servicios que se prestan directamente, permitiendo: a) renovar y/o mantener en buen estado los vehículos, maquinaria y equipos menores de propiedad de la Empresa, manteniendo como mínimo el número actual disponible de éstos; b) El suministro de materiales, herramientas, dotaciones y elementos de seguridad.

• Implantar el criterio de multifuncionalidad racional, con un ingreso económico acorde con las funciones y responsabilidades de cada trabajador, definidas en los manuales de funciones y/o procesos, que permita mayor agilidad y eficiencia en la realización de los procesos y actividades administrativas y operativas. Previo a la aplicación de esta multifuncionalidad, se garantiza la capacitación, promoción y desarrollo requeridos para los trabajadores.

• Garantizar el funcionamiento de las diferentes áreas de la Empresa para asegurar que al inicio de cada jornada laboral, los trabajadores de la Empresa cuenten con la programación, materiales y/o elementos necesarios para la realización de sus labores.

• Las partes estimularán una cultura laboral de responsabilidad y autocontrol que evite la pérdida de tiempo en actividades ajenas al trabajo o labores ineficaces, de manera que se garantice en las personas una disponibilidad real de tiempo al trabajo asignado durante la jornada laboral, que nos permita reducir los tiempos de atención a los usuarios.

• Implantar, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la medición de la gestión de Acueducto de las zonas 2 y 3, en cuanto a tiempos de atención y número y tipo de daños atendidos.

• Medir los costos de operación y mantenimiento de acueducto de las zonas 2 y 3.

- Programar a partir del segundo semestre de 2008 y semestralmente, durante el desarrollo de los contratos de gestión, un foro con participación de la Administración y la Organización Sindical, donde se propondrán mecanismos de retroalimentación y mejoramiento de todos procesos a cargo de las zonas de la Empresa, para mejorar la Gestión, analizando inclusive el impacto de las peticiones, quejas y reclamos (PQR'S) presentadas por los usuarios de la misma.

Tomando como referencia los análisis realizados en los foros mencionados, la EAB-ESP la cual tendrá proyección empresarial de cobertura nacional e internacional y, con el compromiso de sus trabajadores, propenderá por recuperar la autonomía en la gestión comercial y operativa de forma directa y con personal de planta a partir del mes de enero del año 2008. Igualmente, en caso de la declaratoria de caducidad de un contrato, se tomarán como referencia los análisis realizados en los foros para que la Empresa proceda a la gestión directa de la zona, con personal con contrato a término indefinido. **(Artículo 26 – Convención 2012-2014) (Acordado en CCT 2004-2007 (art 61) 2008-2011 (art 20) y 2012-2014 (art. 26)**

ARTÍCULO 27. INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍA DE PUNTA A LA GESTIÓN COMERCIAL Y OPERATIVA:

La Empresa a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, ratifica su compromiso de fortalecer la gestión en todos sus procesos a través de la utilización de tecnologías de punta, particularmente en la gestión comercial y operativa, en la **macro medición, micro medición, así como para los procesos de facturación en sitio y recuperación de pérdidas.** Una vez adquiridas nuevas tecnologías se capacitará al personal respectivo de la empresa, en el manejo y operación de las mismas. Para el Plan de Control

de Pérdidas la dirección, formulación, implementación y control del programa de control de perdidas estará a cargo de la EAB-ESP, para lo cual se compromete a estudiar, discutir y definir en el seno del CODHE la creación del área, así como los requerimientos de personal de la misma en un término máximo de cuatro (4) meses; una vez se analice y se establezca dicha necesidad, se procederá a la provisión de los cargos con personal a término indefinido previo cumplimiento del trámite respectivo. Igualmente se compromete a garantizar para la nueva área, las condiciones de dotación, equipos, herramientas e infraestructura necesarias para garantizar la eficiente prestación del servicio y la recuperación de pérdidas tanto técnicas como comerciales. **(Artículo 28 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 28. TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA: La Empresa solicitará en los pliegos de condiciones de licitación que a su juicio aporte nuevas tecnologías o métodos nuevos de operación destinados a contratar estudios, aspectos de planeación, técnicos de operación o suministro de equipos, las propuestas de capacitación para los trabajadores en sus niveles auxiliares y/o técnicos y/o profesionales que estén vinculados o puedan vincularse al área técnica respectiva.

El Sub Comité de Educación, elaborará los aspectos generales sobre la capacitación que deben contener los pliegos enunciados en el inciso anterior. **(Artículo 147 – Convención 2012-2014) (Acordado con Anterioridad a la CCT 2004-2007)**

ARTÍCULO 29. DIRECCIÓN EQUIPO AUTOMOTRIZ Y MAQUINARIA TÉCNICA ESPECIALIZADA: La EAB-ESP se compromete a estudiar, discutir y definir en el seno del CODHE la creación de la Dirección de Equipo Automotriz y Maquinaria Técnica Especializada así como



los requerimientos de personal de la misma en un término máximo de cuatro (4) meses; una vez se analice y se establezca dicha necesidad, se procederá a la provisión correspondiente con trabajadores a término indefinido, previo cumplimiento del trámite respectivo. Igualmente se compromete a garantizar las condiciones de dotación, equipos, herramientas e infraestructura necesarias para garantizar la eficiente prestación del servicio en condiciones de oportunidad y calidad. **(Artículo 27 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 208-2011)**

ARTÍCULO 30. CHINGAZA Y DEMÁS SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA EAB.-ESP: La EAB-ESP se compromete a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo a mejorar las condiciones laborales del sistema Chingaza y demás sistemas de abastecimiento, por lo tanto, a través de las áreas responsables ejecutará las mejoras locativas y de obra civil requeridas para los campamentos existentes y las casas de los guardabosques que hacen parte de los sistemas de abastecimiento, dotará los campamentos existentes, suministrará la dotación necesaria para dos salas de cómputo, dotará al sistema Chingaza de la maquinaria liviana y pesada y los equipos requeridos para su funcionamiento adicionales a los existentes.

La provisión de las vacantes existentes en los sistemas de abastecimiento, se hará en un término de tres (3) meses a partir de la firma de la presente convención con trabajadores a término indefinido. Así mismo, la empresa se compromete a discutir y definir en el seno del CODHE la ampliación de la planta de personal para atender los sistemas de abastecimiento incluido el grupo ocupacional de los guardabosques, en un término máximo de cuatro (4) meses, una vez se analice y se establezca dicha ampliación, se

procederá a la provisión correspondiente con trabajadores a término indefinido, previo cumplimiento del trámite respectivo.

(Artículo 30 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)

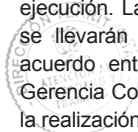
ARTÍCULO 31. SISTEMA CHINGAZA: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, conjuntamente con SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, con el fin de fortalecer el Sistema Chingaza, en impulso de una adecuada realización de las políticas de responsabilidad social y ambiental, a través del CODHE, en un término no superior a tres (3) meses, estudiará y dará prioridad a la vinculación de personal necesario para el buen funcionamiento del Sistema Chingaza en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo. **(Artículo 31 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2012-2014)**

ARTÍCULO 32. PLANTA DE TRATAMIENTO Y POTABILIZACIÓN TIBITOC: A partir del 23 de marzo de 2018 la EAB-ESP asumirá la operación de la Planta de Tratamiento y Potabilización de Tibitoc. A la fecha de la suscripción de la presente CCT se encuentra en ejecución el contrato de consultoría cuyo objeto es “Realizar los estudios para la optimización de la Planta Tibitoc”. Dentro de las actividades contractuales está el análisis, ajuste operativo, organizacional y funcional de la Planta. **La EAB-ESP procederá a través del CODHE a realizar el estudio de carga laboral para la implementación, actualización y modernización de la planta de personal al interior de la EAB-ESP, en un todo de acuerdo con el contrato de consultoría en mención.** Igualmente, la EAB-ESP presupuestará y apropiará los recursos económicos requeridos para la operación y modernización de la planta. (Acta de Acuerdo No 5 de 2015)

ARTÍCULO 33. ALIANZAS PÚBLICAS: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá-ESP promoverá la cooperación interinstitucional con otras empresas o entidades públicas prestadoras de servicios públicos domiciliarios estatales, con el objetivo de fortalecer la gestión pública y el patrimonio público estatal, emprendiendo actividades de transferencia de conocimiento y la experiencia acumulada en la operación, comercialización, mantenimiento, administración y gestión de los servicios públicos de Acueducto, Alcantarillado, Aseo y asociados a su objeto social y SINTRAEMSDES coadyuvará a este propósito, dentro de su ámbito de acción, en el marco del objeto social de la Empresa. (Acta Acuerdo No 2 de 2015)

ARTÍCULO 34. JORNADAS DE PRODUCTIVIDAD CIVICAS Y PEDAGOGICAS: Conforme lo pactado en la Convención Colectiva de trabajo 2004–2007, para contribuir con el mejoramiento de la imagen de la Empresa, la EAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, dentro de su interés por fortalecer las relaciones con la comunidad de usuarios, y en ejecución de la función social del patrimonio público de éstos, a partir del año 2008 pondrán en ejecución, bimensualmente, una JORNADA CÍVICA y Pedagógica de carácter social. Para el efecto, la Empresa facilitará vehículos, materiales, equipos y herramientas, en general toda la logística necesaria en los términos pactados en la Convención Colectiva de Trabajo 2004–2007, en las siguientes condiciones:

1. La planeación, organización y ejecución de las Jornadas se hará con base en un cronograma, fijado en el último trimestre del año inmediatamente anterior, que contenga las fechas y posibles lugares para la realización de las mismas, en el cual se puedan determinar los recursos necesarios para su

 ejecución. La coordinación respecto al lugar definitivo donde se llevarán a cabo las actividades se tomará de común acuerdo entre SINTRAEMSDS Subdirectiva Bogotá y la Gerencia Corporativa de Servicio al Cliente, un mes antes de la realización de cada actividad. En dicho momento se definirá el alcance de las actividades a realizar, de manera que pueda garantizarse la programación de equipos y materiales. Las jornadas se programarán dentro del área de cobertura.

2. La EAB-ESP destinará el presupuesto anual requerido para la realización de las jornadas, sin que se exceda un monto de 1000 SMMLV. El cual se cargará dentro de los rubros presupuestales correspondientes a materiales y combustible. El material que se destine para este propósito se cargará a la zona respectiva donde se realice la jornada y para su legalización en el Sistema de Control, las partes se comprometen a diligenciar las planillas de trabajo correspondientes.

3. La Administración autorizará el uso de los equipos de propiedad de la EAB-ESP para la realización de las jornadas. Para tal efecto, el área de Servicios Administrativos de la empresa realizará la coordinación y programación de equipos y suministrará el combustible necesario.

4. La participación en la actividad será voluntaria para los trabajadores. Corresponderá a las partes la promoción y motivación de los trabajadores para la participación en las jornadas.

5. El personal que esté dentro de la programación mensual de turnos, organizados por las diferentes áreas de la Empresa para cumplir con sus labores, no participará en las jornadas.

6. Si en desarrollo de las jornadas se presentan situaciones de emergencias imprevistas que requieran del uso de

maquinaria técnica especializada y personal calificado de la Empresa (soldador, operador técnico, entre otros), se suspenderá la jornada y deberá coordinarse con el ingeniero de turno de la zona respectiva, quien tendrá a su cargo el manejo de la solución.

7. Por ningún motivo las jornadas se dirigirán u orientarán para favorecer intereses políticos partidistas, ni a contratistas de la Empresa.

8. Si una jornada programada llegare a coincidir con alguna emergencia de servicio, primará la atención de la emergencia y, si esto implica la cancelación de la jornada, ésta será reprogramada.

9. Los trabajadores aportarán su trabajo, conocimiento y experiencia para la realización de las jornadas, sin que esto implique costo alguno en materia laboral para la EAB-ESP.

10. Las jornadas se realizarán únicamente en fin de semana o días festivos y deberán programarse de forma tal que las actividades realizadas se terminen a cabalidad durante el transcurso de la jornada. Actividad iniciada, actividad terminada.

11. Solamente podrán hacerse actividades relacionadas con el objeto social de la Empresa, en todas las zonas, así:

a. Actividades de promoción, prevención y de carácter pedagógico en las que se enseñe y oriente a la comunidad en temas tales como: tarifas, facturación, conocimiento del medidor, medios de pago, financiaciones, uso racional de alcantarillado y lavado de tanques.

b. Atención de daños y solución de reclamos en el servicio de alcantarillado, limpieza de tuberías, sumideros y pozos, fundamentalmente en las áreas críticas de servicio.



c. Recepción de peticiones, quejas y reclamos de la comunidad referentes a actividades tercerizadas y no tercerizadas, las cuales serán canalizadas, para su solución, a través de la Gerencia de Zona o área respectiva de la Empresa.

d. Atención de daños y solución de reclamos en el servicio de acueducto, en las zonas 2 y 3 en lo referente a redes menores de 12" y en todas las zonas en lo referente a redes mayores de 12".

12. En lo referente a atención de daños y limpieza de estructuras se cumplirán las especificaciones técnicas de la Empresa.

13. Al finalizar cada jornada se hará un balance de los resultados de la misma que permita un mejoramiento continuo del proceso.

14. Dentro de las jornadas cívicas se dará atención prioritaria a sitios especialmente sensibles, tales como: hospitales, escuelas, hogares comunitarios y ancianatos.

Por cuanto las Jornadas Cívicas se llevarán a cabo con trabajadores de la Empresa, deberá darse cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en la ley. (Artículo 19 – Convención 2012-2014)

ARTÍCULO 35. MANEJO DE LOS ALMACENES: La EAB-ESP, realizará el manejo y control de los elementos necesarios para la ejecución de las actividades propias de la empresa en todos sus almacenes de manera directa y con trabajadores de planta a término indefinido, exceptuando los almacenes de la Dirección de Servicios de Electromecánica los cuales pasarán al almacén central en diciembre de 2008. **(Artículo 32 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)**





ARTÍCULO 36. ELEMENTOS INSERVIBLES, EQUIPOS Y MATERIALES: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, los bienes muebles e inmuebles declarados como servibles no útiles y/o inservibles, objeto de baja y venta de acuerdo a la Resolución 1204 de diciembre 10 de 2007, no podrán ser utilizados en desarrollo de los contratos que a partir de la fecha se celebren por la empresa. La EAB-ESP únicamente prescindirá de los equipos especializados, cuando estos sean inservibles. **(Artículo 43 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 37. CONTROL Y FISCALIZACION: La Empresa continuará dando estricto cumplimiento al Manual de Interventoría, donde se establecen las funciones y obligaciones de los funcionarios que realizan esta actividad, con el objetivo de responder con eficacia y transparencia al control de la ejecución de las obras para dar un buen servicio y mejorar la calidad de vida a la ciudadanía en el área de cobertura de la EAB-ESP; la Organización Sindical puede hacer las observaciones que estime convenientes, las cuales se tendrán en cuenta para su actualización. **(Artículo 44 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2004-2007 (art 62)2008-2011 (art-18)**

CAPITULO V

ESTRUCTURA, PLANTA DE PERSONAL, ESCALAFÓN Y CURVA SALARIAL

ARTÍCULO 38. PLANTA DE PERSONAL MINIMA DE LA EAB-ESP: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, acuerdan que a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, **la planta de personal de trabajadores oficiales es de TRES MIL QUINIENTOS TREINTA Y NUEVE 3.539 cargos, y la planta de personal de empleados públicos**

es de SETENTA Y NUEVE (79) empleados; en adelante la planta de personal oficial mínima de la EAB ESP es de TRES MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO (3.618) trabajadores con sus respectivos cargos.

Los TRESCIENTOS SESENTA Y TRES (363) trabajadores oficiales con sus respectivos cargos que hacen parte de los procesos de lectura, revisiones internas, reparto y volanteo de Acueducto y Alcantarillado es decir, la planta de adopción e implementación de nueva tecnología, y los SESENTA Y NUEVE (69) trabajadores oficiales con sus respectivos cargos del proceso comercial y de facturación del servicio de aseo; en cumplimiento de la CCTV artículo 79 párrafo tercero serán contratados a término fijo por 5 meses periodo prorrogable automáticamente por el mismo periodo, hasta tanto la EAB-ESP implemente la tecnología de punta en medición y facturación para ejecutar estos procesos; implementación que no podrá exceder el termino de CINCO (5) años a partir de la firma de la presente convención colectiva. Los trabajadores que ejecuten estas actividades gozarán de todos los beneficios y garantías contractuales y convencionales acordadas a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Una vez la EAB-ESP inicie la implementación de la innovación tecnológica en las actividades de lectura, revisión, reparto y volanteo de Acueducto y Alcantarillado y la viabilidad del proceso comercial y de facturación del servicio de aseo; definirá los cargos necesarios para estos procesos y los restantes se suprimirán automáticamente de la planta de personal oficial definida en la presente convención colectiva.

Si la EAB-ESP no ha implementado la innovación tecnológica dentro de los cinco (5) años siguientes a la suscripción de

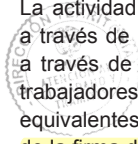
la presente convención colectiva, se obliga a convocar a los trabajadores que hacen parte de los procesos de lectura, revisiones internas, reparto y volanteo de Acueducto y Alcantarillado y la viabilidad del proceso comercial y de facturación del servicio de aseo, a concurso de méritos en los términos establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los contratos a término fijo se prorrogarán hasta que los procesos de concurso concluyan que no podrán exceder a quince (15) meses.

La vinculación de los trabajadores que hacen parte de los procesos de lectura, revisiones internas, reparto y volanteo de Acueducto y Alcantarillado y del proceso comercial y de facturación del servicio de aseo, se realizará por concurso de méritos en las mismas condiciones de ingreso del Régimen de Transición, por una única vez, para proveer las vacantes que resulten por la adopción de la planta de personal, con la participación de todos los trabajadores vinculados a la EAB-ESP, mediante contratos a Término Indefinido, Término Fijo, Labor Contratada y OPS en igualdad de condiciones.

Parágrafo 1: Una vez surtido el proceso de vinculación de los trabajadores que hacen parte de los procesos de lectura, revisiones internas, reparto y volanteo de Acueducto y Alcantarillado y la viabilidad del proceso comercial y de facturación del servicio de aseo, las vacantes que resulten en adelante serán llenadas de conformidad con el artículo 39 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

Parágrafo 2: La EAB-ESP exceptuará del proceso anterior las vacantes que resulten de la planta oficial actual de la Empresa, y en consecuencia continuará dando estricto cumplimiento al artículo 39 de CCTV (ESTRUCTURA Y PLANTA DE PERSONAL).





La actividad de call center que en la actualidad se ejecuta a través de la planta de personal transitoria se desarrollará a través de un asocio público- público que garantice a los trabajadores actuales su vinculación en condiciones salariales equivalentes a las actuales. Los trabajadores que a la fecha de la firma de la presente convención colectiva de trabajo se encuentren vinculados realizando esta actividad y que lleven al menos un (1) año en este proceso, podrán participar en los concursos de la formalización de la planta creada para las actividades comerciales, operativas y de gestión social. La EAB-ESP mantendrá directamente el control y supervisión del proceso de call center.

Parágrafo 3: La EAB-ESP y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá acuerdan crear la Comisión de Seguimiento y Control (C.S.C.) para garantizar el cumplimiento de la adopción e implementación de la innovación tecnológica. La Comisión estará integrada por parte de la Administración por los Gerentes Corporativos de la Gerencia de Servicio al Cliente, Tecnología y Planeamiento y Control y por SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, por su Presidente y dos (2) directivos que designe la Junta Directiva; en lo pertinente al ajuste de la planta de personal, este se realizará a través de lo establecido en la convención colectiva de trabajo vigente.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo la única planta de personal que existirá en la EAB-ESP será la planta de personal oficial acordada en la presente convención colectiva. **(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)**

ARTÍCULO 39. ESTRUCTURA Y PLANTA DE PERSONAL:

La EAB-ESP y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, para fortalecer el Modelo de Gestión Público y la preservación del ciclo hidrológico del agua y la protección del medio ambiente, a partir de la firma de la presente Convención

Colectiva de Trabajo y en un término máximo de diez (10) meses, se compromete a estudiar, discutir y definir en el seno del CODHE, la estructura empresarial, los procesos y procedimientos, garantizando su integralidad y la planta de personal requerida, como producto de los acuerdos establecidos en el presente proceso de negociación incluido el fortalecimiento del área de Hidrología y la creación de la Defensoría del Usuario. Los requerimientos de personal se establecerán en un término máximo de cuatro (4) meses, una vez se analice y se establezca dicha necesidad y se cumpla el trámite legal, se procederá a la provisión correspondiente con trabajadores con contrato a término indefinido.

Igualmente la EAB-ESP optimizará y garantizará las condiciones de dotación, equipos, herramientas, parque automotor e infraestructura necesarias para garantizar la eficiente prestación del servicio en condiciones de oportunidad y calidad.

Parágrafo 1: Para desarrollar este Artículo y los afines a los acuerdos establecidos en la presente negociación, el CODHE sesionará de manera prioritaria, en dichas sesiones los miembros de la comisión negociadora por parte de SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá como invitados participarán y presentarán las respectivas argumentaciones.

Parágrafo 2: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la Empresa se compromete a través del CODHE en un término no superior a diez (10) meses, a estudiar y definir la creación en el grupo de trabajadores oficiales un Nivel superior que establezca el cargo de Jefe de División, que por su nivel de decisión, ejecución, responsabilidad y manejo de personal sea diferenciado del Profesional Especializado Nivel 20. (Acordado en la CCT 2008-2011)

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, en concordancia con la planta de personal mínima acordada en la EAB-ESP en la presente Convención Colectiva de Trabajo, ratifican el compromiso de dar cumplimiento al Artículo 39 Estructura y Planta de Personal Parágrafo 2 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

Por lo tanto la EAB-ESP en un término no superior a Dos (2) meses, llevará aprobación de la Junta Directiva de la Empresa el estudio técnico realizado al interior del CODHE para implementar dicho estudio con el fin de que surta este trámite. El nuevo cargo creado tendrá una diferencia salarial actualizada acorde con el valor presente I.P.C. más alto del valor arrojado en dicho estudio. **(Acta de Acuerdo No 8 de 2015)**

Parágrafo 3: La Empresa implementará los procesos de selección para llenar las vacantes que allí se generen, dando aplicación al Ciclo de Desarrollo Humano que se apruebe. Este proceso se adelantará así: primero, internamente dando prioridad en participación a los trabajadores vinculados con la EAB-ESP a término indefinido; segundo, se procederá con aquellos trabajadores con contrato a término fijo, prestación de servicios o por labor contratada que lleven vinculados con la EAB-ESP de forma continua o discontinua por cuatro o más años; tercero, se procederá con aquellos trabajadores con contrato a término fijo, prestación de servicios o por labor contratada que lleven vinculados con la EAB-ESP de forma continua o discontinua entre un año y cuatro años; y cuarto, el mismo procedimiento a los trabajadores con cualquier modalidad de contrato que lleven menos de un año o con personal externo.

Parágrafo 4: Para todos los procesos de selección, los aspirantes deberán cumplir con los requisitos y perfiles de cada cargo, determinados en el ciclo de desarrollo humano,

exceptuando los trabajadores ingresados antes de la firma de la presente convención vinculados a término indefinido, por razones de su experiencia empírica, para quienes se hará una flexibilización de requisitos mediante un sistema de compensaciones, en aquellos casos que no se requiera título profesional, técnico o tecnológico. **(Artículo 34 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 40. ESTRUCTURA EAB-ESP: La Empresa se compromete a mantener como mínimo la planta de personal acordada, la cual podrá variar de acuerdo al procedimiento acordado en al Artículo 39 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Los empleados públicos continuarán beneficiándose de las prestaciones que venían disfrutando en la forma señalada por los Decretos 1133 y 1808 de 1994.

Toda modificación en la estructuración orgánica de la Empresa y en la planta de personal obedecerá a estudios técnicos que sean analizados previamente por el Comité de Desarrollo Humano y Empresarial a través del Subcomité de Relaciones Industriales y remitidas al Gerente General, para lo de su competencia.

La EAB-ESP tendrá en cuenta el tiempo de servicio prestado por trabajadores de la Empresa como miembros de la Junta Directiva de SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, o en la Junta Nacional de SINTRAEMSDES o en la Central Unitaria de Trabajadores CUT, homologando todo el tiempo de su experiencia sindical, para que dichos directivos puedan concursar en igualdad de condiciones con los demás trabajadores a término indefinido de la Empresa, y puedan acceder a cargos superiores de carácter administrativo, técnico y comercial, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos y pruebas exigidas para el cargo. **(Artículo 35 – Convención 2012-2014)**



ARTÍCULO 41: PLANTA DE PERSONAL, CURVA SALARIAL Y LÍNEA DE CARRERA.

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, conjuntamente con SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, con el fin de actualizar las necesidades Empresariales, de ciudad y región, para la adecuada realización de las políticas de responsabilidad social y ambiental, a través del CODHE, en un término no superior a tres (3) meses, una vez definido el modelo de gestión, elaborarán los términos de referencia y condiciones, para que la empresa contrate el estudio, que se encargue de la evaluación de los resultados obtenidos en procesos anteriores, respecto a la valoración de cargos y la actualización de los manuales de selección de personal, ingreso, procesos, procedimientos, actividades, nomenclatura de cargos, funciones, requisitos mínimos y perfiles requeridos, definiendo la valoración de cada uno de los cargos de los grupos ocupacionales, la curva salarial, las líneas de carrera en el escalafón y así definir la planta de personal requerida, **que en todo caso no será inferior a la planta mínima actual**. El estudio de qué trata el presente artículo debe ser acordado para su aplicación al interior del CODHE. La EAB-ESP apropiará los recursos necesarios para garantizar la implementación del resultado del proceso y se ejecutará antes del 30 de junio de 2013.

La EAB-ESP continuará el trámite, en el CODHE y de acuerdo a la resolución que lo reglamenta, de los estudios sobre modificación de planta de personal presentados por la UDO en el año 2010. **(Artículo 36 – Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 42. ESCALAFON Y PROMOCION: La Empresa y el Sindicato se comprometen a generar una política de fortalecimiento institucional en todas sus áreas, que garantice la eficacia, la productividad y evite la burocratización de la misma, mediante la aplicación del escalafón.

El Sub Comité de Educación propondrá al CODHE los programas de capacitación para la aplicación de este escalafón.

El escalafón está constituido por los siguientes elementos:

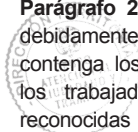
Manual de funciones, manual de requisitos mínimos, manual de selección y promoción, normas de perfiles de cargos, nomenclatura de cargos aprobados, manual de evaluación del desempeño, plan de capacitación y manual de evaluación de cargos y curva salarial.

Cuando los procedimientos de trabajo cambien e influyan en las funciones de los cargos será estudiado por el Sub comité de Relaciones Industriales, para los ajustes correspondientes, en las funciones.

Una vez elaborada la curva salarial por el Sub Comité de Relaciones industriales, se presentará al CODHE, instancia que la estudiará y de ser necesario la ajustará y aprobada la remitirá al Gerente General para lo de su competencia; una vez adoptada la curva salarial, la Empresa garantizará las apropiaciones necesarias para la aplicación de la misma.

Parágrafo 1: Criterios Para Elaboración de Pruebas. Para mayor claridad del proceso de selección y promoción se determina, que los temarios de concurso serán elaborados por los Jefes de área y depositados en la oficina de Capacitación; las preguntas para concurso serán elaboradas por una institución Educativa afín y depositadas en el banco de preguntas de la oficina de capacitación. En las áreas donde se puedan efectuar evaluaciones públicas, para ingreso o ascenso, el Sub comité de Relaciones Industriales analizará el procedimiento y lo presentará al CODHE, instancia que lo estudiará y de ser necesario lo ajustará y aprobado lo remitirá al Gerente General para lo de su competencia.





Parágrafo 2: La administración de la empresa mantendrá debidamente actualizado un Banco de Información que contenga los datos referentes a la formación académica de los trabajadores obtenidos en instituciones debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional y la concordancia de esta formación académica con los requisitos mínimos de cargos existentes en el escalafón de la Empresa.

Parágrafo 3: Para dar cabal cumplimiento a los compromisos vigentes en materia de escalafón la Empresa contratará un estudio integral con base en la evaluación objetiva de común acuerdo con el sindicato de tres propuestas de entidades idóneas. La aprobación por parte de la empresa y el sindicato de la entidad que elaborará el escalafón será dentro de los dos (2) meses siguientes a la entrada en vigencia del laudo. Las partes a su vez se comprometen a respetar y ejecutar los resultados que se obtengan en dicho estudio. Una vez presentado el estudio de escalafón por la entidad contratada, la EAB-ESP la pondrá en ejecución dentro de un término de seis (6) meses contados a partir de la fecha de la presentación del mencionado estudio. (Homologación Laudo Arbitral de fecha 27 del mes de mayo de 1996). **(Artículo 37 – Convención 2012-2014) (Acordado con anterioridad a la CCT 2004-2007 y referenciado en las CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 43. PROCESO DE SELECCIÓN: La Gerencia Corporativa de Gestión Humana o quien haga sus veces continuará aplicando el proceso de selección para los niveles mínimos de ingreso, teniendo en cuenta el sistema de escalafón. Para ejecutar el proceso en mención el Gerente Corporativo de Gestión Humana o quien haga sus veces pedirá la información que considere pertinente al Comité Desarrollo Humano y Empresarial. **(Artículo 39 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2004-2007 y referenciado en la CCT 2008-2011)**

ARTÍCULO 44. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP dando aplicación al Ciclo de Desarrollo Humano aprobado, realizará dentro de sus procesos de capacitación un Curso de Inducción a los nuevos trabajadores y de re inducción a los trabajadores antiguos, para conocer todas las actividades que realiza la Empresa, en razón a su fin social, efectuando un recorrido técnico pedagógico por todas sus instalaciones. **(Artículo 40 – Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 45. CURVA SALARIAL: A partir de la definición de cargos realizada según lo establecido en el artículo primero del Acta No.7 del 13 de Julio de 2004 y teniendo en cuenta el resultado de dicho ejercicio, en lo referente a descripción de funciones de cada cargo y el perfil del mismo, se asignará a cada cargo un nivel y su salario correspondiente. La Empresa presupuestará en cada vigencia los recursos necesarios para el pago de la nómina correspondiente que cubra lo anteriormente definido.

Definida la estructura de cargos, la Empresa realizará un estudio que compare los ingresos y/o paga total de los trabajadores de la Empresa respecto a trabajadores en cargos similares de otras empresas del sector de servicios públicos y que sirva como punto de partida para definir, al interior del Comité de Desarrollo Humano y Empresarial, una estrategia que permita corregir inequidades externas respecto al mercado y adicionalmente una metodología de valoración de cargos que permita establecer una estrategia que corrija inequidades internas, estrategias que se aplicarán a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Definida la estrategia se cuantificarán y presupuestarán los recursos necesarios para la implementación de la misma. **(Artículo 42 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2008-2011)**



ARTÍCULO 46. REGLAMENTACION SOBRE PROFESIONALES

NO UBICADOS: El CODHE revisará la reglamentación para la promoción de los profesionales no ubicados, una vez sea aprobada por Resolución de la Gerencia General, se entenderá incorporada a la presente Convención Colectiva. **(Artículo 38 – Convención 2012-2014) (Acordado en la CCT 2004-2007)**

ARTÍCULO 47. TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, LIMITACIÓN FÍSICA O PRESCRIPCIÓN MÉDICA:

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, establecerá la política para contratar a término indefinido los trabajadores, que a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, presenten discapacidad y se encuentren vinculados a término fijo o a labor con la EAB-ESP.

La EAB-ESP a través de la Gerencia Corporativa de Gestión Humana, efectuará la valoración de las personas que se encuentran con prescripción médica, para que sean reubicadas en áreas y cargos en los que se puedan desempeñar, en todo caso, sin desmejorar las condiciones del actual cargo y nivel salarial. Adicionalmente establecerá al interior del CODHE, en un término no superior a seis (6) meses la política que se aplicará en adelante cuando se presenten este tipo de casos. **(Artículo 41 – Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 48. REEMPLAZOS SUPERIORES A DIEZ (10)

DIAS: Al trabajador que reemplace a otro en el desempeño de un cargo que tenga asignado un salario superior, la Empresa reconocerá y pagará la diferencia de salario correspondiente, siempre y cuando el reemplazo haya sido por más de diez (10) días continuos, previamente autorizado por escrito por la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces y que el cargo se haya desempeñado satisfactoriamente a juicio de la Empresa.



Capítulo VI Régimen de Transición



Planta El Dorado

Parágrafo 1: La Empresa pagará la diferencia de sueldo a los trabajadores designados en comisión, reemplazo o encargo. **(Artículo 190 – Convención 2012- 2014) (Acordado en la CCT 2004-2007) y en la CCT 2008-2011 en el art. 168)**

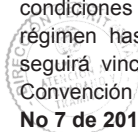
Parágrafo 2: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá-ESP, certificará con copia a la hoja de vida de los trabajadores, la experiencia laboral en ejercicio del encargo de superior jerarquía y tendrá efecto como experiencia del trabajador en la realización de los concursos. **(Acta de Acuerdo No 5 de 2015)**

CAPITULO VI

RÉGIMEN DE TRANSICIÓN

ARTÍCULO 49. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá y SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, acuerdan crear un Régimen de Transición para la vinculación de personal por un periodo de cinco (5) años, el cual inicia a partir del primero (1) de diciembre del año 2015 y termina el treinta (30) de noviembre del año 2020, para facilitar el ingreso con contrato a término indefinido a través de concurso de méritos de los trabajadores a la planta de personal oficial de la EAB-ESP. Durante el término del Régimen de Transición se hará aplicación diferenciada de los derechos con respecto al régimen (3) de la actual convención colectiva de trabajo en: salud, préstamo de vivienda, prima de productividad y Colegio Ramón B. Jimeno. A partir del primer día del sexto año de vinculación a la Empresa, tendrán todos los derechos convencionales que otorga al trabajador el régimen tres (3) de la presente convención colectiva de trabajo.

Parágrafo: Cualquier trabajador que ingrese a la empresa a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, durante el régimen de transición se le aplicarán las



condiciones establecidas en esta convención para dicho régimen hasta el vencimiento del mismo, luego del cual seguirá vinculado con las condiciones establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente. **(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)**

ARTÍCULO 50. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS MEDIANTE CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y LABOR CONTRATADA: La EAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, acuerdan que a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo los trabajadores contratados bajo las modalidades de contrato a término fijo y labor contratada tendrán los mismos derechos convencionales establecidos en el periodo de transición.

PARÁGRAFO: Vencido el régimen de transición los trabajadores con contrato a término fijo y labor contratada se seguirán beneficiando de la Convención Colectiva de Trabajo en los términos anteriores, que conllevan a la excepción de los derechos de préstamo de vivienda, becas de educación formal y quinquenio. (Acta de Acuerdo No 7 de 2015).

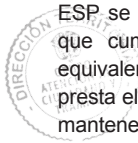
ARTÍCULO 51. VINCULACIÓN DE TRABAJADORES CON CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y LABOR CONTRATADA: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, definieron que el Régimen de Transición irá desde el 1 de diciembre de 2015 hasta el 30 de noviembre de 2020. Los contratos a término fijo celebrados por la EAB-ESP en la planta transitoria vencen el 30 de noviembre de 2015. Las partes acuerdan que, a partir del 1 de diciembre de 2015, los trabajadores que hoy laboran en los procesos comerciales, operativos de acueducto y de gestión social de los servicios acueducto y alcantarillado y los trabajadores del proceso comercial y de facturación del

servicio de aseo serán vinculados con contrato a término fijo, dentro de la Planta Oficial Definitiva de la EAB-ESP por un término inicial de trece meses (13) que irá desde el 1 de diciembre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016. Estos contratos se prorrogarán automáticamente conforme con lo establecido en el capítulo de Formalización Laboral contenido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Los trabajadores vinculados a la EAB-ESP mediante contratos a labor contratada que vencen el 30 de noviembre de 2015, se prorrogarán por seis (6) meses a partir de diciembre 1 de 2015 y hasta el 30 de mayo de 2016 en los términos de la presente convención colectiva de trabajo. **(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)**

ARTÍCULO 52. BENEFICIOS CONVENCIONALES DEL REGIMEN DE TRANSICIÓN: Durante el Régimen de Transición, que rige desde el primero (1) de diciembre del año 2015 y hasta el treinta (30) de noviembre del año 2020, los trabajadores ingresados a la EAB-ESP tendrán los derechos convencionales del Régimen 3, diferenciando los siguientes beneficios: Salud, Préstamo de Vivienda, Prima de Productividad y Colegio Ramón B, Jimeno, así:

- **SERVICIO DE SALUD DURANTE EL REGIMEN DE TRANSICIÓN:** Los trabajadores ingresados a la EAB-ESP durante el Régimen de Transición tendrán derecho al servicio de salud del sistema general de la seguridad social y adicionalmente al Plan Complementario Especial para los trabajadores y sus beneficiarios que ofrece y tiene registrado la entidad que presta los servicios de salud hoy a los trabajadores y sus beneficiarios oficiales de la EAB-ESP. Los trabajadores del Régimen de Transición quedan excepcionados del pago de copagos. La EAB-



ESP se asegurará de contratar el Plan Complementario que cumpla con las condiciones aquí estipuladas o equivalentes si se contrata una entidad diferente a la que presta el servicio de salud hoy a la EAB-ESP, procurando mantener la misma red médica, hospitalaria y odontológica que atiende el Plan Adicional de Salud.

Los derechos de los trabajadores vinculados mediante contrato a labor, y a quienes se les prorroga el contrato dentro de los términos de la presente Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019, tendrán los mismos derechos convencionales establecidos en el periodo de transición del Plan Complementario de Salud. Este beneficio se entiende que empezará a regir a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019.

- **PRESTAMOS DE VIVIENDA DURANTE EL REGIMEN DE TRANSICIÓN:** Los préstamos de vivienda durante el régimen de transición se otorgaran de la siguiente manera:

A). Los trabajadores ingresados a la EAB-ESP a término indefinido, durante el Régimen de Transición, tendrán derecho a presentar la solicitud del primer préstamo de vivienda en los términos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento de Vivienda.

B). Solo se dará inicio a la adjudicación de dichas solicitudes a partir del primero de enero del año 2021 dentro de los términos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

C). Las partes acuerdan que la EAB-ESP inyectará al Fondo de Vivienda anualmente, a partir del año 2018 durante el primer trimestre de cada año, la suma de siete mil millones de pesos (\$7.000.000.000) hasta un valor



total de veintiún mil millones de pesos (\$21.000.000.000), cuya destinación será para cubrir el primer préstamo de vivienda conforme con los términos del numeral anterior.

D). El fondeo de recursos a que hace referencia el literal C se administrará en una cuenta de ahorros exclusiva en favor del Fondo Especial para Préstamos de Vivienda. Recursos que se trasladarán a la cuenta ordinaria del Fondo de Vivienda, el primero de enero del 2021, para satisfacer la demanda de solicitudes de préstamos de vivienda por primera vez.

- **PRIMA DE PRODUCTIVIDAD DURANTE EL REGIMEN DE TRANSICIÓN:** Los trabajadores ingresados a la EAB-ESP durante el Régimen de Transición tendrán derecho a la prima de productividad si la Evaluación para la Eficiencia es satisfactoria. Vencido este término los trabajadores se beneficiaran de la prima de productividad en las condiciones de la Convención Colectiva de Trabajo Régimen 3.
- **COLEGIO RAMÓN B. JIMENO DURANTE EL REGIMEN DE TRANSICIÓN:** Los trabajadores que ingresen a la EAB-ESP durante el Régimen de Transición tendrán derecho a que sus hijos aspiren a los cupos que tenga disponible el colegio Ramón B. Jimeno mediante examen de ingreso y convivencia. La EAB-ESP se compromete a partir del año 2016, a ampliar la capacidad instalada del colegio en dos (2) aulas.

La EAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá acuerdan que teniendo en cuenta la demanda de alumnos se revisará en el año 2016 el número de aulas y de docentes necesarios para cubrir las necesidades de infraestructura; teniendo cada aula una capacidad máxima de hasta 35 alumnos. **(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)**

ARTICULO 53. CONCURSO DE MÉRITOS. POR UNA ÚNICA VEZ PARA PROVEER LAS VACANTES QUE RESULTEN POR LA ADOPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

Por una única vez la EAB-ESP hará la provisión de personal a término indefinido de las vacantes que resulten por la adopción de la planta de cargos definitiva de trabajadores oficiales, mediante **proceso** de concurso de méritos que se realizará en tres (3) Convocatorias, así:

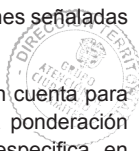
Primera Convocatoria. Podrán participar todos los trabajadores de la EAB-ESP, mediante contratos a Término Indefinido, Termino Fijo y Labor Contratada, vinculados a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El personal que a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo se encuentre desarrollando las actividades de Call Center que lleve como mínimo un (1) año vinculado a este proceso al interior de la EAB-ESP, podrá participar en esta convocatoria.

Segunda Convocatoria. Podrán participar en la segunda convocatoria a las vacantes no provistas y/o que resulten desiertas, además de los anteriores, las personas vinculadas a la EAB-ESP mediante contrato de Orden de Prestación de Servicios, así como Pasantes y Aprendices que a la fecha del inicio del presente conflicto laboral estuvieran vinculados a la entidad y los que hubiesen tenido vinculación vigente a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo con la EAB-ESP.

Tercera Convocatoria. Si persisten las vacantes, podrán participar en la tercera convocatoria los trabajadores vinculados a la EAB-ESP mediante cualquier modalidad de contrato vigente o con personal externo.

Parágrafo 1. Dentro de este proceso los trabajadores podrán inscribirse máximo a tres (3) convocatorias y podrán aspirar al

ascenso sin límite de niveles, con las restricciones señaladas en la presente convención colectiva de trabajo.



Parágrafo 2. Dentro de las pruebas a tener en cuenta para el desarrollo de estos concursos se dará una ponderación especial a la experiencia relacionada y/o específica en servicios públicos domiciliarios dentro o fuera de la EAB-ESP, la misma será verificada internamente por la EAB-ESP o por quien realice el proceso de concursos; la cual se aplicará en los siguientes términos:

Años de Experiencia relacionada	Puntaje
1 día hasta 12 meses	1 punto
1 año y un día – 5 años	3 puntos
5 años y un día – 10 años	7 puntos
10 años y un día – 15 años	11 puntos
15 años y un día – 20 años	15 puntos
20 años y un día – más años	20 puntos

En caso de empate será factor diferencial la antigüedad en la EAB-ESP en cualquier modalidad de contrato, certificada por la Gerencia Corporativa y Administrativa de Gestión Humana y/o Dirección de Compras y Contratación.

Parágrafo 3: La EAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá concertarán y acordarán los parámetros y criterios que regirán estas convocatorias, y la administración expedirá una resolución con los contenidos acordados. Agotado este procedimiento transitorio el presente artículo quedará sin efecto al igual que las resoluciones que lo soportan. Para todos los efectos posteriores quedará vigente el proceso convencional existente.



Parágrafo 4: Si la EAB-ESP no ha implementado la innovación tecnológica dentro de los cinco (5) años siguientes a la suscripción de la presente convención colectiva, se obliga a convocar a concurso de méritos a los trabajadores que hacen parte de los procesos de lectura, revisiones internas, reparto y volanteo de Acueducto y Alcantarillado y de acuerdo a la viabilidad del proceso comercial de Aseo, el cual se llevara a cabo, por segunda vez con la participación de todos los trabajadores vinculados a la EAB-ESP, mediante contratos a Término Indefinido, Termino Fijo y Labor Contratada en igualdad de condiciones.

Parágrafo 5: Si la EAB-ESP no ha definido la viabilidad del proceso comercial y de facturación del servicio de aseo en el término de cinco años (5) años siguientes a la suscripción de la presente convención colectiva, se obliga a convocar a concurso de méritos a los trabajadores que hacen parte de este proceso. **(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)**

ARTÍCULO 54. EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA: La EAB-ESP y SINTRAEMSDES subdirectiva Bogotá acuerdan aplicar anualmente la Evaluación para la Eficiencia a todos los trabajadores que a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo sean vinculados a término indefinido a la planta de personal oficial de la Empresa. Dicha evaluación se adopta como un instrumento de desarrollo a nivel individual, teniendo como factores a evaluar: conocimiento del trabajo; cumplimiento a los objetivos y metas establecidas por el área respectiva; calidad del trabajo así como las relaciones interpersonales; estabilidad emotiva; capacidad de síntesis y capacidad analítica. Siempre tendiendo a mejorar el desempeño de cada trabajador en las funciones. La Evaluación de la Eficiencia se desarrollará en tres (3) fases así:

Fase Preparatoria y Reglamentaria: La EAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá al interior del CODHE, durante los seis (6) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, establecerán los propósitos generales y específicos a evaluar, que una vez determinados serán el fundamento de la contratación a cargo del tercero quien se encargará de parametrizar e implementar la respectiva evaluación, proceso contractual que contará con la veeduría de la organización sindical. Una vez establecida la herramienta, la implementación de la misma estará a cargo de la Gerencia Gestión Humana y Administrativa de la EAB-ESP.

Si la evaluación es insatisfactoria y es reclamada por el trabajador al interior del Subcomité de Personal se definirá con la intervención de la Gerencia de Gestión Humana, la Gerencia respectiva y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, de acuerdo como se determine en el procedimiento especial a cargo de la parametrización. En caso de empate en la decisión, la misma estará a cargo del Gerente General.

Fase de Transición: Con el fin de lograr la eficiencia y la eficacia en el logro de los objetivos propuestos y de los indicadores de gestión de las diferentes áreas de la empresa, se aplicará la Evaluación para la Eficiencia anualmente durante el Régimen de Transición de cinco (5) años que inicia el primero (1) de diciembre del año 2015 y hasta el treinta (30) de noviembre del año 2020.

Todos los trabajadores que ingresen a la EAB-ESP, en el periodo de transición, se les aplicara dicha evaluación, la cual definirá la permanencia del trabajador en la Empresa, si registra tres (3) evaluaciones insatisfactorias durante el periodo de transición. Finalizado el periodo de transición todos

los trabajadores se beneficiarán plenamente del régimen tres (3) de la actual Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Fase Definitiva: Finalizado el Régimen de Transición de los cinco (5) años, se mantendrá la Evaluación para la Eficiencia anual para todos los trabajadores ingresados a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo. En el evento en que se presente un resultado insatisfactorio de un trabajador se le impactarán única y exclusivamente los siguientes beneficios convencionales: concursos de ascenso o prima de productividad o quinquenio o préstamo de vivienda. **(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)**

ARTÍCULO 55. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA: Con posterioridad al Régimen de Transición, la Evaluación para la Eficiencia tendrá los siguientes efectos:

- **En los Concursos de Ascensos:** Los resultados cuantitativos de la Evaluación de la Eficiencia se tendrán como factor de incidencia positiva o negativa en los concursos de ascenso. Esta incidencia estará atada a la prueba comportamental que tendrá una equivalencia del veinte por ciento (20%) del valor total de la variable del concurso, que sumarán o restarán al resultado final que se obtenga de los componentes determinados en la convocatorias para cada concurso de ascenso.
- **En Cuanto la Prima de Productividad:** Cuando la Evaluación para la Eficiencia anual sea insatisfactoria, se le descontará al trabajador el equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor reconocido a los trabajadores por prima de productividad en ese periodo.
- **En Cuanto al Préstamo de Vivienda:** La Evaluación para la Eficiencia incidirá en el puntaje para la asignación de

préstamos de vivienda así: Primero. Cuando al trabajador no se le haya reportado ninguna Evaluación para la Eficiencia insatisfactoria, sumará cinco (5) puntos al acumulado ya establecido en el reglamento de vivienda contenido en el artículo 18 convencional. Segundo: a) Cuando le sea reportada una (1) Evaluación para la Eficiencia insatisfactoria, se le restará un (1) punto. b) cuando le sean reportadas dos (2) Evaluaciones para la Eficiencia insatisfactorias, se le restarán tres (3) puntos y c) cuando le sea reportadas tres (3) o más Evaluaciones para la Eficiencia insatisfactorias, se le restarán cinco (5) puntos al acumulado ya establecido en el Reglamento de Vivienda.

- **En Cuanto al Quinquenio:** La Evaluación para la Eficiencia insatisfactoria afectará con descuento el valor total del quinquenio en el periodo de cinco (5) años de su causación así: a) Una (1) Evaluación para la Eficiencia insatisfactoria, descuento del equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente. b) Dos (2) Evaluaciones para la Eficiencia insatisfactorias, descuento del equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes. c) tres (3) Evaluaciones para la Eficiencia insatisfactorias, descuento del equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes. d) Cuatro (4) Evaluaciones para la Eficiencia insatisfactorias, descuento del equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes y f) Cinco (5) Evaluaciones para la Eficiencia insatisfactorias ocasionará la pérdida del derecho a recibir quinquenio. **(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)**

Parágrafo: El trabajador que obtenga evaluación insatisfactoria después del régimen de transición solo se



le podrá aplicar uno solo de los tres efectos que tienen afectación por la evaluación de la eficiencia. Teniendo el derecho la EAB-ESP de decidir cual de ellos se le aplica.
(Acta de Acuerdo No 9 de 2015)

ARTÍCULO 56. COMPENSACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS: La EAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, manifiestan su voluntad de realizar un Plan de Compensación por Servicios Prestados con el propósito de unificar los derechos de los trabajadores en un solo régimen convencional, en cumplimiento del Pliego de Peticiones presentado por la organización sindical año 2014.

SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá le hará un seguimiento al documento que contenga el Plan de Compensación por Servicios prestados, aportará sus criterios y acompañará su presentación ante la Junta Directiva de la EAB-ESP, quien lo analizará y si fuere el caso lo aprobará. La presentación se llevará a cabo dentro de los 30 días siguientes a la firma de la suscripción de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)

CAPITULO VII GARANTIAS LABORALES

ARTÍCULO 57. CLASE DE CONTRATO: Con el objeto de garantizar la estabilidad de los trabajadores entiéndase que todos los contratos que suscriba la Empresa con los trabajadores, serán celebrados a término indefinido. La Empresa se compromete a vincular a todos sus trabajadores oficiales mediante contrato de trabajo a término indefinido previo concurso de mérito con los criterios del escalafón.

Respecto a los trabajadores oficiales actualmente vinculados, la clase y naturaleza de los contratos serán a término indefinido, entendiéndose como tales, aquellos que tienen

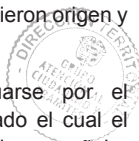


Capítulo VII Garantías Laborales



Humedal Córdoba

vigencia mientras subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.



Parágrafo 1: Los encargos deben efectuarse por el tiempo que dure la vacante del empleo, pasado el cual el encargado reasumirá sus funciones si no las desempeñaba simultáneamente. Cuando se trate de vacantes definitivas el encargo no podrá exceder de sesenta (60) días: cumplido este término, debe proveerse la vacante en forma definitiva. En todo caso el encargo no podrá ser superior a tres (3) meses. Se exceptúan de este artículo los permisos sindicales y los demás casos previstos en la ley.

El tiempo de los encargos y su remuneración se reconocerán de acuerdo con lo establecido en la presente Convención Colectiva, Escalafón y el Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2: La Empresa procurará la vinculación del personal transitorio al servicio de la misma en Chingaza, una vez haya terminado el proyecto y de acuerdo con la disponibilidad de cargos existentes en la planta de personal de La Empresa. **(Artículo 78 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 39 y CCT 2008-2011 art. 63)**

ARTÍCULO 58. CONTRATO OCASIONAL O TRANSITORIO Y A TERMINO FIJO: La Empresa podrá celebrar contratos que no tengan el carácter de contratos a término indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada, de la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrá celebrarse por el tiempo que dure la realización de esta obra o trabajo únicamente.

De manera excepcional la Empresa podrá vincular trabajadores mediante contrato laboral a término fijo, única y exclusivamente en los eventos de reemplazo de personal en

vacaciones o en licencia. El término de estos contratos no podrá ser superior a la duración de las vacaciones y licencias en virtud de las cuales se realizan.

Así mismo, se autoriza en caso de vacancias definitivas, evento en el cual la duración del contrato no podrá ser en ningún caso superior a cinco (5) meses por cada una de las convocatorias que hubiere que realizar.

Parágrafo: Lo anterior sin perjuicio de otorgar los encargos al personal de planta de acuerdo con las necesidades del servicio, caso en el cual la vinculación que aquí se autoriza procederá respecto de la vacancia que el encargo implica.

En ningún caso podrá vincularse trabajadores mediante contrato laboral a término fijo que no obedezca a las anteriores justificaciones ni por términos mayores a los especificados para cada evento. (Artículo 79 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 44 y CCT 2008-2011 art. 64)

ARTÍCULO 59. TRABAJADORES OFICIALES: Todos los trabajadores al servicio de la EAB-ESP, tienen el carácter de trabajadores oficiales, cuya vinculación a la misma se registrará mediante contrato de trabajo para todos los efectos que señale la ley. Se exceptúan de lo anterior, el Gerente General, los Gerentes de Área, el Secretario General, los Directores, quienes son Empleados Públicos. (Artículo 76 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 6 y CCT 2008-2011 art. 61)

ARTÍCULO 60. GARANTIA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO: La EAB-ESP no podrá despedir a ningún trabajador ni terminar los contratos de trabajo, excepto por justa causa comprobada en los términos previstos en el artículo séptimo (7º.) del Decreto 2351 de 1965 y normas

concordantes. En consecuencia, la Empresa se abstendrá de aplicar en esta materia, las disposiciones consagradas en la Ley 6a. de 1945 y en su Decreto Reglamentario No. 2127 de 1945 y las correspondientes al Decreto 797 de 1949 que sustituye el Artículo 52 del Decreto 2127 de 1945. **(Artículo 74 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 59)**

ARTÍCULO 61. SUSTITUCIÓN PATRONAL: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, en el evento de presentarse la figura de la sustitución patronal, por cambio de su naturaleza jurídica o razón social, al escindirse, enajenarse total o parcialmente y sus activos e infraestructura física sea trasladada a personas naturales o jurídicas diferentes a las actuales, dará cumplimiento a lo establecido en los artículos 67 a 70 del Código Sustantivo de Trabajo vigente a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y demás disposiciones concordantes, garantizando la estabilidad de los trabajadores y de la organización sindical SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, dando garantía de continuidad de los derechos actuales, contractuales, convencionales, reglamentarios y extralegales vigentes. **(Artículo 75 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 60)**

ARTÍCULO 62. APRENDICES DEL SENA: La Empresa se obliga a patrocinar aprendices del SENA en un mínimo que no podrá ser inferior a lo estipulado por la Ley. Para tal fin la Empresa establecerá los requisitos para su patrocinio prefiriéndose a los hijos de los trabajadores y pensionados de la misma. Una vez terminado el aprendizaje, la Empresa estudiará su vinculación de acuerdo con las necesidades de ésta. **(Artículo 80 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 36 y CCT 2008-2011 art. 65)**

ARTÍCULO 63. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO: Se acoge la tipificación contemplada en los



Artículos 82 y 83 del Reglamento Interno de Trabajo Vigente a la fecha, observando que para terminar un contrato de trabajo, la Empresa en todo caso, seguirá estrictamente las normas que regulan el Sub Comité de Personal en especial las contenidas en los artículos 47 al 52 de esta Convención Colectiva de Trabajo. **(Artículo 81 – Convención 2012-2014)**
(Acordado CCT 2004-2007 art. 46 y CCT 2008-2011 art. 66)

ARTÍCULO 64. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA: Son justas causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo las previstas en el artículo séptimo (7º.) del Decreto 2351 de 1965 y normas concordantes. En consecuencia, la Empresa se abstendrá de aplicar en esta materia, las disposiciones consagradas en la Ley 6a. de 1945 y en su Decreto Reglamentario No. 2127 de 1945 y las correspondientes al Decreto 797 de 1949 que sustituye el Artículo 52 del Decreto 2127 de 1945. **(Artículo 82 – Convención 2012-2014)** **(Acordado CCT 2004-2007 art. 45 y CCT 2008-2011 art. 67)**

ARTÍCULO 65. INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA: Las indemnizaciones para los casos de terminación unilateral del Contrato al trabajador por parte de la empresa sin justa causa, serán las siguientes:

a) Ochenta (80) días cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo o menos de cinco (5) años, se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los ochenta (80) días del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción de año.



c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicios continuos y menos de diez (10) años, se le pagarán cincuenta (50) días adicionales de salario sobre los ochenta (80) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año.

d) Si el trabajador tuviere más de diez (10) años de servicios continuos se le pagarán setenta (70) días adicionales de salario, sobre los ochenta (80) días básicos del literal a), por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de un año. **(Artículo 83 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 63 y CCT 2008-2011 art. 68)**

ARTÍCULO 66. ABSTENCION DE OFERTAS: La Administración de la EAB-ESP se abstendrá de hacer ofertas unilaterales a sus trabajadores para que renuncien a sus derechos adquiridos, cualquier plan de retiro voluntario forzoso del trabajador será acordado conjuntamente con el Sindicato. **(Artículo 84 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 40 y CCT 2008-2011 art. 69)**

ARTÍCULO 67. DIAS HABILES: La Empresa ha establecido la jornada de cinco (5) días a condición de estricto cumplimiento por parte del personal, de la reglamentación que la Empresa tiene para el efecto.

JORNADA LABORAL. En el evento en que la EAB-ESP retome la gestión operativa y comercial, en las condiciones en que ésta se prestaba entre el mes de Agosto y Diciembre del año 2002, de las zonas tercerizadas en el año 2003, en forma directa y con personal de planta, la jornada laboral en la Empresa será de cuarenta y cinco (45) horas a la semana y de nueve (9) horas diarias de lunes a viernes. **(Artículo 85 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 125 y CCT 2008-2011 art. 70)**



ARTÍCULO 68. EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando no residan en el sitio de trabajo, cuya jornada ordinaria podrá ser hasta de once (11) horas diarias o sesenta y seis (66) horas semanales, sin que el servicio prestado dentro de dicho horario constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre-remuneración alguna (Decreto 1042 de 1978). **(Artículo 86 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 71)**

ARTÍCULO 69. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: La EAB-ESP, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, dará estricto cumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo, revisado, actualizado y acordado por la Empresa y el Sindicato. **En todo caso, cualquier reforma al Reglamento Interno de Trabajo se hará entre Empresa y Sindicato. (Artículo 87 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 46 y CCT 2008-2011 art. 72)**

ARTÍCULO 70. ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá-ESP. Y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, **se comprometen actualizar el Reglamento Interno de Trabajo existente en un término no superior de Doce (12) meses. (Acta de Acuerdo No 8 de 2015)**

ARTÍCULO 71. SERVICIOS DE PROTECCIÓN LEGAL Y ASISTENCIA JURÍDICA A TRABAJADORES DE LA EAB-ESP: La EAB-ESP contratará a través de una compañía de seguros o firma especializada, los servicios de protección legal y asistencia jurídica, a los trabajadores oficiales que en cumplimiento de sus actividades como trabajador o en ejercicio de sus responsabilidades se vean involucrados

en procesos fiscales y judiciales. Para ello destinará una suma anual hasta de 450 salarios mínimos mensuales legales vigentes. **(Artículo 113 – Convención 2012-2014)** **(Acordado CCT 2008-2011 art. 96)**

ARTÍCULO 72. ATENCION LEGAL A LOS TRABAJADORES EN ACCIDENTES DE TRANSITO: Con destino a la atención legal de los trabajadores que por causa y/o con ocasión del trabajo sufran accidentes de tránsito, la Empresa transferirá al Sindicato una suma equivalente a OCHENTA (80) salarios mínimos legales mensuales. Dicha suma será entregada al Sindicato en los tres (3), primeros meses de cada año. La Empresa se compromete en un plazo no mayor a 30 días contados a partir de la firma de la Convención Colectiva, a revisar y actualizar el listado de las autorizaciones para conducir y autorizar las estrictamente necesarias.

Parágrafo: La Empresa y la Organización Sindical se comprometen a mantener conjuntamente campañas de educación integral para prevención de alcoholismo, drogadicción, farmacodependencia y enfermedades infectocontagiosas. **(Artículo 114 – Convención 2012-2014)** **(Acordado CCT 2004-2007 art. 18 y CCT 2008-2011 art. 97)**

ARTÍCULO 73. RESPONSABILIDAD CIVIL EN ACCIDENTES DE TRANSITO: La Empresa mantendrá las pólizas de seguro obligatorio, seguro de automóviles y seguro de responsabilidad civil que en la actualidad amparan el equipo automotor por responsabilidad civil a terceros. **(Artículo 115 – Convención 2012-2014)** **(Acordado CCT 2004-2007 art. 19 y CCT 2008-2011 art. 98)**

ARTÍCULO 74. COMPARENDOS, ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRANSITO: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, asumirá los costos que se generen por comparendos y demás costos para movilizar los



vehículos que hayan sido inmovilizados por las autoridades de tránsito, por situaciones relacionadas con incidentes, y accidentes de tránsito que se causen por los trabajadores con ocasión de la operación en desarrollo de sus funciones; lo anterior con cargo a la caja menor de la Dirección de Servicios Administrativos o quien haga sus veces.

Cuando se establezca por las autoridades competentes que el conductor no es responsable del accidente, la empresa no le hará efectivo ningún cobro. En caso contrario, los costos serán asumidos por el trabajador mediante descuento de nómina, autorizado previamente por el mismo. **(Acta de Acuerdo No 3 de 2015)**

ARTÍCULO 75. SALARIO DURANTE RETENCION DEL TRABAJADOR EN ACCIDENTES DE TRANSITO: Cuando algún trabajador fuere retenido como consecuencia de un accidente de tránsito, en vehículo de propiedad de la Empresa, conducido por él, por causa o con ocasión del trabajo, la Empresa le reconocerá el salario correspondiente al lapso de retención. Este beneficio cesará automáticamente en el momento en que el funcionario competente solicitare la suspensión del trabajador de su cargo. **(Artículo 116 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 20 y CCT 2008-2011 art. 99)**

ARTÍCULO 76. RESPONSABILIDAD POR DAÑOS CAUSADOS EN ACCIDENTES DE TRANSITO: La responsabilidad del trabajador por daños causados al vehículo de propiedad de la Empresa o a los de terceras personas, que por causa y con ocasión del trabajo sufran accidentes de tránsito será fijada únicamente por las autoridades competentes. El conductor que resultare responsable deberá pagar máximo el cincuenta por ciento (50%) o mínimo el diez por ciento (10%) de los daños ocasionados al vehículo de



la Empresa. El Sub Comité de Personal analizará cada uno de los casos y tendrá en cuenta para fijar el porcentaje que debe pagar el trabajador, los siguientes aspectos entre otros: Hoja de Vida, que en los dos (2) últimos años anteriores al accidente no hubiese tenido ningún accidente de tránsito en el cargo de conductor y deberá allegar las pruebas y testimonios pertinentes. El porcentaje restante será asumido por la Empresa. En caso de que el trabajador se encuentre en estado de embriaguez debidamente comprobado, éste pagará el ciento por ciento (100%) de los daños causados al vehículo de la Empresa. **(Artículo 117 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 21 y CCT 2008-2011 art. 100)**

ARTÍCULO 77. RESPONSABILIDAD EN CASO DE NO INTERVENCION DE AUTORIDAD COMPETENTE EN ACCIDENTES DE TRANSITO: En los casos en que no haya mediado la intervención de la autoridad de tránsito correspondiente, dicha responsabilidad será definida sumariamente por el Sub Comité de Personal. **(Artículo 118 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 22 y CCT 2008-2011 art. 101)**

ARTÍCULO 78. LOCATIVAS Y REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES PERMANENTES EN LA EAB-ESP: La EAB-ESP, a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo incorporará en su Plan General Estratégico, los proyectos y presupuestos para la actualización de las oficinas operativas en las diferentes zonas de servicio de la ciudad, de modo que los espacios de trabajo cumplan con los requisitos de seguridad industrial establecidos por la ley, los cuales estarán proyectados en un término máximo de cinco (5) años. **(Acta de Acuerdo No 3 de 2015)**

ARTÍCULO 79. CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL: La Empresa dará estricto cumplimiento a las normas legales vigentes sobre seguridad



industrial y tomará las medidas necesarias para dotar a los trabajadores de elementos adecuados de protección contra accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. **(Artículo 106 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 110 y CCT 2008-2011 art. 91)**

ARTÍCULO 80. INSTALACIONES OPERATIVAS PERSONAL FEMENINO: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, dispondrá y adecuará instalaciones de baños y vestieres, para las trabajadoras que laboren en las áreas operativas de la empresa, en las sedes que se requieran. **(Artículo 108 – Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 81: ZONA DE LAVADO DE UNIFORMES: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, a través de la Dirección Salud realizará la evaluación sobre el manejo de los elementos de dotación y protección personal, necesarios para minimizar los problemas derivados de la contaminación por riesgo biológico derivado de las aguas servidas y generará una solución a más tardar a los seis meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, solución que será presentada para discusión y aprobación en el COPASST. **(Artículo 109 – Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 82. DOTACION DE VESTUARIO Y CALZADO, SUMINISTRO ANUAL: La Empresa suministrará la dotación de vestuario y calzado a sus trabajadores anualmente. Esta dotación será entregada dentro del primer (1er.) trimestre de cada año. El **Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASST)**, fijará la dotación correspondiente a los diferentes cargos, analizando las funciones propias de los mismos. Esta dotación estará contemplada en el Manual de dotación de la EAB-ESP que hace parte de esta Convención.



Parágrafo. Salud Ocupacional y Elementos de Protección:

La Empresa dará estricto cumplimiento al Decreto 614 de Marzo 1984, la Ley 9a. de 1979, la Resolución 02013 del 6 de Junio 1986, la Resolución 2400 del 22 de Mayo de 1979, la Resolución 01016 de marzo 31 de 1989 y demás normas establecidas o que se establezcan al respecto. **(Artículo 110 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 82 y CCT 2008-2011 art. 93)**

ARTÍCULO 83. DOTACIONES: La Empresa entregará los elementos de dotación, protección y seguridad a los trabajadores conforme al Reglamento establecido por el Comité de Salud Ocupacional, en el primer trimestre de cada año.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASST), se reunirá en el mes de junio de cada año para que dentro del término de sus competencias estudie, analice y elabore el presupuesto de todos aquellos elementos necesarios para que sean apropiados en el presupuesto de la vigencia siguiente, definiendo los componentes básicos de los términos de referencia para la contratación. **(Artículo 111 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 83 y CCT 2008-2011 art. 94)**

Parágrafo: La dotación arriba mencionada se hace extensiva a los aprendices SENA y Pasantes universitarios incluyendo las estipuladas en el manual de dotaciones correspondiente a las actividades asignadas. **(Acta de Acuerdo No 3 de 2015)**

ARTÍCULO 84. MANUAL DE DOTACIONES: El manual de dotación se actualizará dentro de los tres meses siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, de acuerdo con el manual de funciones y las actividades que rutinariamente realicen los trabajadores. **(Artículo 112 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 95)**



ARTÍCULO 85. BOTIQUINES: La Empresa mantendrá botiquines para primeros auxilios en los sitios que determine el Departamento de Seguridad Industrial. **(Artículo 107 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 111 y CCT 2008-2011 art. 92)**

ARTÍCULO 86. BENEFICIARIOS DE LA CONVENCIÓN: Las partes dejan expresa constancia que el personal clasificado en la presente convención como empleado público, goza de las mismas prestaciones legales y extralegales en las diferentes Convenciones Colectivas de Trabajo, suscritas entre la Empresa y el Sindicato de Trabajadores de la misma y las que se establezcan en el futuro. A partir del 1o de enero de 1994, la Convención Colectiva de Trabajo no beneficiará a los trabajadores de los niveles 08, 06 y 02 de la EAB-ESP. **(Artículo 77 - Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 7 y CCT 2008-2011 art. 62)**

CAPITULO VIII

SALARIOS Y COMPENSACIONES

ARTÍCULO 87. INCREMENTO SALARIAL: Incremento Salarial en la EAB-ESP: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, incrementará los salarios a cada uno de sus trabajadores oficiales de la siguiente manera:

a. A partir del 1 de enero de los años 2015, 2016 y 2017 el incremento salarial anual será el mayor porcentaje entre el IPC y el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) del respectivo año más un (1) punto.

b. A partir del 1 de enero del año 2018 el incremento salarial anual será el mayor porcentaje entre el IPC y el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) más uno punto cinco (1,5) puntos.





Trabajadores del Acueducto
¡El agua es vida!
No se privatiza la vida!
SINTRAEMSDS
Trabajadores del Acueducto
Los derechos no se mendigan,
Se conquistan!




acueducto
AGUA Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ

Capítulo VIII Salarios y Compensaciones



Fachada EAB - ESP

c. A partir del 1 de enero del año 2019 el incremento salarial anual será el mayor porcentaje entre el IPC y el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) más dos (2) puntos.

En el evento en que el incremento de los empleados del sector central del Distrito Capital llegare a ser superior al incremento salarial pactado, la EAB-ESP, reajustará, en ese mayor valor, la diferencia como incremento salarial, el cual será retroactivo al 1 de enero del respectivo año. De ninguna forma aplicarán aumentos ponderados. **(Acta de Acuerdo No 9 de 2015)**

ARTÍCULO 88. HORAS EXTRAS 25% Y 75%: El trabajo suplementario o de horas extras se continuará pagando con los recargos del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de trabajo diurno y del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo nocturno, de conformidad con las normas que al respecto prevé el reglamento de trabajo. A aquellos trabajadores que ocasionalmente presten sus servicios en horas extras, después de la media noche y como continuación de labores iniciales en la noche anterior, tendrán derecho a descansar la mañana siguiente en forma remunerada. **(Artículo 170 - Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 84 y CCT 2008-2011 art. 147)**

ARTÍCULO 89. LIQUIDACION TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: El trabajo en días festivos y dominicales y los descansos compensatorios correspondientes, se liquidarán y pagarán de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2351 de 1965. **(Artículo 171 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 124 y CCT 2008-2011 art. 148)**

ARTÍCULO 90. PRORRATA DE HORAS EXTRAS: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo todos los trabajadores beneficiarios de esta Convención ingresados a partir del 1 de enero de 2004 tendrán derecho



a la prorrata de las horas extras laboradas en la empresa. (Artículo 169 -Convención 2012-2014) (**Acordado CCT 2008-2011 art. 91**)

ARTÍCULO 91. LIQUIDACIÓN PROPORCIONAL DE LAS VACACIONES: La Empresa, a la terminación del Contrato de Trabajo, liquidará vacaciones proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses. (Artículo 179 -Convención 2012-2014) (**Acordado CCT 2004-2007 art. 88 y CCT 2008-2011 art. 156**)

ARTÍCULO 92. PRIMA SEMESTRAL: La Empresa reconocerá a sus trabajadores una prima semestral distinta a la prima de diciembre o navidad equivalente a treinta y tres (33) días de salario promedio pagadero en la segunda quincena del mes de junio de cada año, a quienes hayan laborado el semestre completo y proporcionalmente cuando el tiempo de servicio fuere menor. La citada prima semestral se considera como factor de salario y se computará como tal para la liquidación de prestaciones sociales.

Para los nuevos trabajadores que ingresen a la empresa, a partir del 3 de Agosto de 2004 con contrato de trabajo, la prima semestral tendrá las siguientes condiciones:

Prima Semestral: Tendrán derecho a este beneficio, equivalente a veintiocho (28) días de salario promedio, pagadero en la segunda quincena del mes de junio de cada año, a quienes hayan laborado el semestre completo y proporcionalmente cuando el tiempo de servicio fuere menor. La citada prima semestral se considera como factor de salario y se computará como tal para la liquidación de prestaciones sociales, sin incluir en su cálculo la incidencia que produce la prima semestral del año inmediatamente anterior. (**Artículo 180 -Convención 2012-2014**) (**Acordado CCT 2004-2007 art. 97 y CCT 2008-2011 art. 158**)

ARTÍCULO 93. PRIMA DE VACACIONES: La EAB-ESP reconocerá una prima de vacaciones equivalente a treinta y cinco (35) días de salario promedio por cada año de vacaciones causadas o proporcionalmente por fracción de año que exceda de seis (6) meses. Esta prima se pagará al momento de salir a disfrutar dichas vacaciones. Si el trabajador se retirase o fuere retirado de la Empresa teniendo pendiente el disfrute de vacaciones o se hubiesen causado estas proporcionalmente, tendrá derecho a recibir las primas causadas total o parcialmente según el caso. La citada prima de vacaciones se considera como factor de salario y se computará como tal para la liquidación de prestaciones sociales.

Parágrafo: A partir del décimo (10) año de servicio en la Empresa, el trabajador disfrutará de diez y seis (16) días hábiles de vacaciones.

Para los nuevos trabajadores que ingresen a la empresa, a partir del 3 de Agosto de 2004 con contrato de trabajo, la prima de vacaciones tendrá las siguientes condiciones:

Prima de Vacaciones: La Empresa reconocerá una prima de vacaciones equivalente a veintiocho (28) días de salario promedio por cada año de vacaciones causada o proporcionalmente por fracción de año que exceda de seis meses. Esta prima se pagará al momento de salir a disfrutar dichas vacaciones. Si el trabajador se retirase o fuere retirado de la Empresa teniendo pendiente el disfrute de vacaciones o se hubiesen causado éstas proporcionalmente, tendrá derecho a recibir las primas causadas total y parcialmente según el caso. La citada prima de vacaciones se considera como factor de salario y se computará como tal para la liquidación de prestaciones sociales, sin incluir en su cálculo la incidencia que produce la prima de vacaciones del año inmediatamente anterior. **PARAGRAFO:** En todo caso, para

efectos del cálculo del salario promedio anual, cada año se tomará solo una prima de vacaciones como factor prestacional.

(Artículo 181-Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 98 y CCT 2008-2011 art. 159)

ARTÍCULO 94. PRIMA DE DICIEMBRE O NAVIDAD: La prima de diciembre o navidad que la Empresa paga a sus trabajadores será de treinta y un (31) días de salario promedio, pagadera en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, a quienes hayan laborado por lo menos siete (7) meses en el año respectivo y proporcionalmente cuando el tiempo servido fuere menor, la citada prima continuará siendo factor de salario y se computará como tal para liquidación de las prestaciones sociales.

Para los nuevos trabajadores que ingresen a la empresa, a partir del 3 de Agosto de 2004 con contrato de trabajo, la prima de navidad tendrá las siguientes condiciones:

Prima de Navidad: La prima de diciembre o navidad será de treinta y un (31) días de salario promedio pagadera en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, a quienes hayan laborado por lo menos 7 meses en el año respectivo y proporcionalmente cuando el tiempo servido fuere menor. La citada prima de navidad se considera como factor de salario y se computará como tal para la liquidación de prestaciones sociales, sin incluir en su cálculo la incidencia que produce la prima de navidad del año inmediatamente anterior. **(Artículo 182 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 99 y CCT 2008-2011 art. 160)**

ARTÍCULO 95. FORMA DE LIQUIDACIÓN DE LA PRIMA SEMESTRAL, DE DICIEMBRE O NAVIDAD Y DE VACACIONES: La prima semestral, la prima de diciembre o navidad y la prima de vacaciones se liquidarán de la misma

manera que el auxilio de cesantía, salvo el factor de horas extras, el cual se prorrata entre el número de trabajadores que señale la nómina en el momento de la liquidación.

Parágrafo: La fecha de corte para la liquidación de las primas será así:

a) Prima Semestral - Lo devengado desde el primero de junio del año anterior al 30 de mayo del año correspondiente a su liquidación.

b) Prima de diciembre o navidad - del primero (1º) de diciembre del año anterior al (30) de noviembre del año correspondiente a su liquidación.

c) Prima de Vacaciones - Lo devengado en el último año contado a partir de la fecha del disfrute de las vacaciones, incluyendo en todo caso en la liquidación el monto correspondiente a la prima de vacaciones del período disfrutado inmediatamente anterior.

d) El personal que disfrute de sus vacaciones a partir del primero (1º) de abril se le computará para efectos de la prima de vacaciones lo devengado hasta el (31) de marzo anterior.

(Artículo 183 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 100 y CCT 2008-2011 art. 161)

ARTÍCULO 96. PRIMA DE ALIMENTACION: La Empresa pagará un valor equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del salario mínimo legal por día laborado a todos sus trabajadores, el cual será factor salarial.

Además, con el fin de facilitar una mejor alimentación a los trabajadores que por razón de su trabajo no puedan hacer uso de los casinos de la Empresa, ésta le asignará un quince por ciento (15%) adicional del salario mínimo legal al día, el cual no será factor salarial.

La prima de alimentación se computará para efectos de liquidación de prestaciones sociales, en los términos establecidos en los incisos anteriores del presente artículo. Al personal que no reciba prima de alimentación por almorzar en los casinos de la Empresa, éstos constituyen salario en especie y se liquidarán con los mismos valores para los mismos efectos prestacionales, todo de conformidad con lo establecido en los incisos anteriores del presente artículo.

Parágrafo: La Empresa mantendrá los casinos existentes en sus diferentes dependencias y utilizará los mecanismos necesarios para su buen funcionamiento. **(Artículo 185 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 95 y CCT 2008-2011 art. 163)**

ARTÍCULO 97. PRIMA POR RIESGO: La Empresa pagará mensualmente una prima por riesgo equivalente al treinta y tres por ciento (33%) del salario mínimo legal diario por cada día efectivamente trabajado a cada trabajador que conforme al panorama de riesgos de la Empresa, labore en contacto directo con aguas servidas. El panorama de riesgos para estos trabajadores deberá actualizarse en un tiempo máximo de tres (3) meses contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La presente prima no constituye salario. **(Artículo 184 - Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 101 y CCT 2008-2011 art. 162)**

ARTÍCULO 98. PRIMA TECNICA: La EAB-ESP, otorgará a los trabajadores de las áreas que participen en la implementación de nuevos sistemas de calidad, mejoramiento continuo a procesos y nuevas aplicaciones tecnológicas, una prima técnica equivalente al diez por ciento (10%) del salario básico mensual; este valor se pagará mensualmente, cuando estos desarrollos tecnológicos originen: A.- Patentes, B.- La inventiva y desarrollos tecnológicos. Este valor no será factor

prestacional y a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo en un periodo máximo de seis (6) meses, a través, del CODHE se reglamentará la misma.

Para la definición de esta prima el Comité tendrá en cuenta la iniciativa e inventiva de los trabajadores que mejoren o aporten nuevas aplicaciones, métodos o procedimientos en cualquiera de las áreas de la Empresa. **(Artículo 174 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 60 y CCT 2008-2011 art. 150)**

ARTÍCULO 99. QUINQUENIOS Y BONIFICACIONES: El valor de esta bonificación será así: **EL VEINTIUNO POR CIENTO (21%) para el primer quinquenio; el VEINTIDOS POR CIENTO (22%) para el segundo quinquenio; el VEINTITRES POR CIENTO (23%) para el tercer quinquenio y el VEINTICINCO POR CIENTO (25%) para el cuarto quinquenio o subsiguientes, del total de lo devengado por el trabajador en el último año de la respectiva causación o liquidación. (Artículo 186 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 102 y CCT 2008-2011 art. 164)**

ARTÍCULO 100. FACTOR SALARIAL DEL QUINQUENIO: La bonificación de que trata el artículo anterior se tendrá como factor salarial para todos los efectos de la liquidación de prestaciones sociales, siempre y cuando el respectivo quinquenio se haya causado dentro de los treinta y seis meses (36) anteriores a la liquidación correspondiente. **(Artículo 187 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 103 y CCT 2008-2011 art. 165)**

ARTÍCULO 101. PERSONAS QUE TIENEN DERECHO AL QUINQUENIO: A la presente bonificación tendrán derecho los trabajadores oficiales de la EAB-ESP incluyendo a aquellos que hubiesen interrumpido sus servicios hasta por

trecientos (300) días en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo; hasta por ciento ochenta (180) días en caso de enfermedad no profesional y hasta por sesenta (60) días por causas diferentes a las citadas anteriormente. **(Artículo 188 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 104 y CCT 2008-2011 art. 166)**

ARTÍCULO 102. LIQUIDACION PROPORCIONAL DEL QUINQUENIO: Esta prestación, se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio, después de cuatro (4) años de trabajo dentro de cada quinquenio. Exceptuándose de lo anterior aquellos trabajadores cuya vinculación a la Empresa termine por causas diferentes a la muerte, declaratoria de la insubsistencia, retiro voluntario o eventos pensionales.

Para los nuevos trabajadores que ingresen a la empresa, a partir del 3 de agosto de 2004 con contrato de trabajo, el quinquenio tendrá las siguientes condiciones:

Quinquenios: Tendrán derecho a quinquenios sin incidencia salarial pagaderos de la siguiente forma: a los cinco años de servicio tres (3) salarios básicos; a los diez años de servicio, cuatro (4) salarios básicos; a los quince años de servicio, cuatro (4) salarios básicos; a los veinte años de servicio, cuatro (4) salarios básicos; y de los veinticinco años de servicio en adelante, cuatro (4) salarios básicos.

Parágrafo: El pago del segundo quinquenio se destinará en su totalidad a amortizar el préstamo de vivienda como abono extraordinario a capital de los trabajadores que se hayan beneficiado del mismo, y en caso de no tener préstamo de vivienda, este será de libre disposición del trabajador. **(Artículo 189 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 105 y CCT 2008-2011 art. 167)**



ARTÍCULO 103. ATENCION DIRECTA POR PARTE DE LA EMPRESA PARA LA LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES: La Empresa continuará atendiendo directamente el pago de las prestaciones sociales tanto en dinero como asistenciales. Los nuevos trabajadores que ingresen a la Empresa a partir del 3 de agosto de 2004 con contrato de trabajo, tendrán derecho a las prestaciones contempladas en la Ley y la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, con excepción de la incidencia salarial de la prima de alimentación. (Artículo 164 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 85 y CCT 2008-2011 art. 141)

ARTÍCULO 104. NO HABRA DESCUENTOS: La Empresa no descontará suma alguna a sus trabajadores de sus salarios con destino al pago de las prestaciones sociales vigentes legales o convencionales. (Artículo 167 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 86 y CCT 2008-2011 art. 144)

ARTÍCULO 105. BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD: Sin detrimento de lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007 con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007 para todos sus efectos, la EAB-ESP a partir de la firma de la presente Convención Colectiva concederá a sus beneficiarios una bonificación anual por productividad, sin incidencia prestacional en los siguientes términos:

Para los años 2012 y subsiguientes se otorgará un (1) salario mínimo legal mensual vigente siempre y cuando se alcance el 100% del valor facturado correspondiente a los ingresos operacionales reportados en los estados financieros de la empresa en su estado de actividad financiera, económica, social y ambiental o la que haga sus veces del año inmediatamente anterior, excluyendo la indexación aplicada en la tarifa del respectivo año, únicamente para los ingresos correspondientes a los meses afectados con dicha indexación.

Por dos puntos adicionales, la EAB-ESP liquidará y pagará un salario mínimo legal mensual vigente adicional; por 3.5% o más puntos adicionales la EAB-ESP liquidará y pagará un salario mínimo legal mensual vigente, adicional a los dos anteriores.

La bonificación por productividad será liquidada anualmente, cada 30 de marzo del año siguiente y se pagará en la segunda quincena del mes de abril del mismo año.

El presente artículo sustituye a partir de la firma de esta convención, el Artículo 145 de la Convención 2008-2011.

(Artículo 168 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 145)

ARTÍCULO 106. FORMULA ALTERNATIVA A LA BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá y SINTRAEMSDS Subdirectiva Bogotá a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo acuerdan, en relación con el cálculo de la Bonificación de Productividad lo siguiente:

1. Que la fórmula de la bonificación por productividad contenida en el artículo 105 de la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019 continúa aplicándose.

2. Que la EAB-ESP y Sintraemsdes Subdirectiva Bogotá, acordarán una nueva fórmula de Bonificación por Productividad dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Esta fórmula se incluirá en el texto convencional dentro de la compilación.

En el evento en que la EAB-ESP aplique la nueva fórmula y está llegaré hacer superior a la contenida en el artículo 105, la EAB-ESP aplicará la más favorable al trabajador dentro de los términos convencionales del mencionado artículo. En todo caso se mantendrá vigente los términos en que actualmente se encuentra pactado este derecho convencional. **(Acta de Acuerdo No 9 de 2015)**

ARTÍCULO 107. BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCION: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá acuerdan que la Empresa reconocerá a cada uno de los trabajadores vinculados directos a la EAB-ESP y que a la fecha de la firma de esta convención sean afiliados a SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá una bonificación equivalente a UNO PUNTO CINCO (1.5) S.M.M.L.V. por la firma de la convención colectiva de trabajo; pagaderos a más tardar en la segunda quincena del mes de noviembre de 2015. **(Acta de Acuerdo No 9 de 2015)**

ARTÍCULO 108. SUBSIDIO DE TRANSPORTE: La Empresa reconocerá un subsidio de transporte equivalente a MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SEIS PESOS (\$1.446.00) M/CTE por día laborado para el año 2000; esta suma se incrementará anualmente en un porcentaje equivalente al I.P.C. obrero Bogotá y se pagará a los siguientes trabajadores:

- a) A quienes deban desplazarse habitualmente de la planta central de operaciones a sus respectivos frentes de trabajo, sin que se les suministre directamente el transporte.
- b) A quienes deban desplazarse habitualmente de sus respectivas residencias a las dependencias de la Empresa, diferentes a la planta central de operaciones, sin que se les suministre el transporte.
- c) A quienes residan permanentemente fuera del Distrito Capital de Bogotá, previo registro y comprobación por parte de la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- d) Al personal de turnos que por su horario de entrada y salida no se les suministre el transporte por la Empresa. **(Artículo 191 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 116 y CCT 2008-2011 art. 169)**



ARTÍCULO 109. SUBSIDIO EXTRAORDINARIO: Se pagará un subsidio extraordinario anual a todos sus trabajadores, equivalente a las dos terceras partes de un salario mínimo legal mensual, que se pagará en la primera quincena de cada año. La suma mencionada en este artículo no constituye factor salarial. (Artículo 173 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 24 y CCT 2008-2011 art. 149)

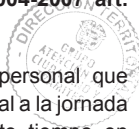
ARTÍCULO 110. SUBSIDIO FAMILIAR: La Empresa pagará a todos sus trabajadores la suma de NUEVE MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$9.559.00) mensuales por cada hijo para el año 2000. Este valor se incrementará anualmente en el porcentaje de incremento del salario mínimo legal. Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 21 de 1982, la Empresa de común acuerdo con el Sindicato de Trabajadores afiliará a sus trabajadores a una Caja de Compensación Familiar.

En todo caso, la Empresa seguirá prestando el Servicio Médico de conformidad con la Convención Colectiva Vigente y el Manual del Servicio Médico y Odontológico que hace parte de ésta. Una vez afiliados los trabajadores a la Caja de Compensación Familiar respectiva y en el momento en que ésta empiece a pagar el subsidio familiar, cesará para la Empresa la obligación de pagar los valores antes citados, pero continuará pagando por concepto de subsidio familiar a aquellos trabajadores que devenguen salarios superiores al límite establecido por la Ley, la suma de NUEVE MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS (\$9.559.00) M/CTE. para el año 2000 y anualmente éste valor se incrementará en el porcentaje del salario mínimo legal pagadero mensualmente por cada hijo.

El procedimiento para hacer efectivo este subsidio se hará de conformidad con las normas legales vigentes. (Artículo 193



-Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 96 y CCT 2008-2011 art. 170)



ARTÍCULO 111. CASOS ESPECIALES: Al personal que labora en el sistema Chingaza una hora adicional a la jornada laboral en días hábiles se le reconocerá este tiempo en calidad de compensatorio, el que podrá disfrutar de acuerdo con la programación elaborada por el jefe inmediato, cada quince días en el primer día laboral de la semana. **(Artículo 172 -Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 112. SALARIO MINIMO PARA AYUDANTES VI, MENSAJEROS Y SECRETARIAS VI: El salario mínimo convencional de ingreso a la Empresa para Ayudantes VI, Mensajeros y Secretarias VI, será el que resulte de la aplicación del aumento salarial pactado en esta Convención. **(Artículo 165 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 107 y CCT 2008-2011 art. 142)**

ARTÍCULO 113. NIVELACION: Los Dibujantes II, Ayudantes VI pasarán al nivel salarial inmediatamente superior, al cumplir los dos años contados a partir de la fecha de ingreso a la Empresa. **(Artículo 166 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 108 y CCT 2008-2011 art. 143)**

ARTÍCULO 114. AUXILIARES OPERATIVOS NIVEL 41: A los auxiliares operativos nivel 41, antiguos lectores, de manera exclusiva y por la labor desarrollada en cumplimiento de sus desplazamientos, se les reintegrará el valor equivalente de dos (2) transportes diarios por día laborado, el cual no tiene factor prestacional. **(Artículo 192 -Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 115. REGLAMENTO DE LOS VIATICOS: Los trabajadores, que habitualmente presten sus servicios en Bogotá y que deban cumplir comisiones fuera del Distrito



Capital de Bogotá, tendrán derecho a viáticos cuyo valor se determina para cada caso en la reglamentación que sobre esta materia tiene la Empresa. Estos viáticos en ningún caso serán inferiores al cincuenta por ciento (50%) del valor del salario básico. **(Artículo 177 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 126 y CCT 2008-2011 art. 154)**

ARTÍCULO 116. PAGO DE CESANTIAS PARCIALES: La Empresa pagará las cesantías parciales a sus trabajadores en un término no mayor de sesenta (60) días, contados desde la fecha en que el trabajador presente debidamente los documentos respectivos en forma completa y aceptable. **(Artículo 178 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 87 y CCT 2008-2011 art. 155)**

ARTÍCULO 117. INCENTIVO A OPERADORES: La EAB-ESP concederá cincuenta (50) incentivos anuales, equivalentes a quince (15) días de salario básico a los operadores de equipo liviano y de equipo pesado, cada uno de los cuales serán entregados así: veinticinco (25) en el mes de enero y veinticinco (25) en el mes de julio del año respectivo. **(Artículo 119 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 23 y CCT 2008-2011 art. 102)**

ARTÍCULO 118. PERMISO PARA CULTIVAR: La Empresa concederá permiso a los Guardabosques de hoyas hidrográficas para cultivar en sus terrenos en una extensión de dos mil (2.000) varas cuadradas. Igualmente, la Empresa autorizará a los guardabosques mencionados para mantener en sus terrenos una vaca. Cualquier abuso sobre esta materia será sancionado severamente. **(Artículo 196 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 90 y CCT 2008-2011 art. 173)**



Capítulo IX Educación y Bienestar Social



Mantenimiento Canales

CAPITULO IX

EDUCACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL



1. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 119. PRESUPUESTO CAPACITACIÓN, EDUCACIÓN Y CULTURA: La Empresa destinará dentro de su presupuesto las partidas necesarias para la adecuada capacitación de sus trabajadores de acuerdo con las necesidades y programas aprobados por el Sub Comité de Relaciones Industriales. La Empresa dentro de sus planes orgánicos y de acuerdo con la División Desarrollo de Personal, estudiará el establecimiento de una Biblioteca para el servicio de los trabajadores de la Empresa. **(Artículo 145 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 29 y CCT 2008-2011 art. 127)**

ARTÍCULO 120. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN: El Sub Comité de Educación establecerá y reglamentará programas anuales de capacitación a nivel profesional, técnico y auxiliar. Dicho Sub Comité deberá reunirse a más tardar treinta (30) días después de haberse firmado la presente Convención con el objeto de estudiar los programas respectivos. Los cursos nacionales que impliquen capacitación o adiestramiento de los trabajadores serán reglamentados por éste Sub Comité. **(Artículo 146 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 30 y CCT 2008-2011 art. 128)**

ARTÍCULO 121. AUXILIO DE GUARDERÍA Y PRIMARIA: La EAB-ESP en adelante pagará a todos los trabajadores (as) que tengan hijos (as) biológicos, adoptados y/o en custodia, entre 4 meses y 11 años cumplidos, un auxilio mensual de guardería y primaria, por un solo hijo, equivalente al cuarenta por ciento (40%) de un salario mínimo mensual legal vigente.



En ningún caso el pago de este auxilio de guardería y primaria afectará el factor salarial o se empleará como base para el cálculo de cualquier tipo de prima o sueldo promedio. **(Artículo 148 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 27 y CCT 2008-2011 art. 130)**

ARTÍCULO 122. EDUCACION ESPECIAL: La EAB-ESP en adelante pagará mensualmente a todos los trabajadores que tengan hijos con discapacidad mental, o hijos hasta los dieciocho (18) años que demuestren niveles de inteligencia superior, el valor equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. El trabajador aportará la documentación que certifique la condición especial. Los hijos especiales beneficiados de este auxilio quedan excluidos de los demás auxilios educativos.

En ningún caso este pago afectará el factor salarial o se empleará como base para el cálculo de cualquier tipo de prima o sueldo promedio. **(Artículo 149 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 131)**

ARTÍCULO 123. AUXILIO EDUCATIVO: La Empresa otorgará a los trabajadores, a sus hijos, e hijos de pensionados, una suma anual equivalente a cuatrocientos cincuenta y ocho (458) salarios mínimos legales, para que sea distribuida por el Sub Comité de Educación, de acuerdo con la reglamentación respectiva, que para tal fin elaborará este Sub Comité.

Parágrafo 1: Con la suma sobrante de que trata éste artículo se constituirá un fondo. Será el Sub Comité de Educación el encargado de redistribuir este valor, según las necesidades que se presenten en los diferentes niveles educacionales, de

manera que se utilice durante el año la suma sobrante. Este párrafo no tendrá efecto una vez se reglamente sobre estos auxilios. **(Artículo 150 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 31 y CCT 2008-2011 art. 132)**

Parágrafo 2. Incremento para auxilio de educación del trabajador e hijos de trabajador: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la empresa adicionará en cuatrocientos (400) salarios mínimos mensuales legales vigentes a los ya existentes; quedando este auxilio anualmente en ochocientos cincuenta y ocho (858) salarios mínimos mensuales legales vigentes. **(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)**

ARTÍCULO 124. BECAS PARA ESPECIALIZACIÓN DE PROFESIONALES: Con destino a estudios de especialización dentro o fuera del país la Empresa se compromete a otorgar catorce (14) becas anuales para sus trabajadores por un valor equivalente de hasta veinte (20) salarios mínimos legales mensuales cada una, es decir hasta doscientos ochenta (280) salarios mínimos legales mensuales por año.

La reglamentación para la adjudicación estará a cargo del Sub Comité de Educación, quien se obliga a respetar el monto y las cantidades definidas en este punto. **(Artículo 151 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 32 y CCT 2008-2011 art. 133)**

Parágrafo: Becas especialización de profesionales: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la empresa adicionará catorce (14) becas a las ya existentes quedando un total de veintiocho (28) becas anuales a partir

del año 2019, por un valor equivalente cada una hasta de veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Las becas adicionales se otorgaran de la siguiente manera:

Año	No. De Becas adicionales	Total becas año	Total presupuesto anual hasta
2016	3 becas	17	340 SMMLV
2017	3 becas	20	400 SMMLV
2018	4 becas	24	480 SMMLV
2019	4 becas	28	560 SMMLV

(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)

ARTÍCULO 125. Becas para Educación, Investigación y Especializaciones de Técnicos y Tecnólogos: A partir de la firma de la presente Convención la Empresa concederá a sus trabajadores las siguientes becas para educación e investigación:

EDUCACIÓN	OFERTA/Becas	VALOR TOTAL/ Hasta
Técnica	40 anuales	236 SML mensual por año
Tecnológica	30 anuales	200 SML mensual por año
Especialización Para Tecnólogos	20 anuales	200 SML mensual por año

La reglamentación para la adjudicación estará a cargo del Sub Comité de Educación, quien se obliga a respetar el monto y las cantidades definidas en este punto. **(Acta No. 9 de 2015)**

Parágrafo: Becas Para Educación, Investigación Y Especializaciones: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la totalidad de los recursos asignados en el presente artículo, podrán ser redistribuidos por el Sub Comité en la totalidad de las solicitudes allegadas para educación, investigación y especialización de Técnicos, Tecnólogos y Profesionales. **(Artículo 151 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 32 y CCT 2008-2011 art. 133)**

ARTÍCULO 126. ADICIÓN AL ARTÍCULO 133 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2008 – 2011: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo adicionará al artículo 133 de la Convención Colectiva de Trabajo 2008-2011, el siguiente texto: Se amplía la cobertura de las becas existentes a programas de maestría y doctorado en el país y en el exterior en todas sus modalidades. El monto de las becas anuales otorgadas por año se adiciona en veinte (20) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. (Artículo 152 -Convención 2012-2014)

2. COLEGIO RAMÓN B. JIMENO

ARTÍCULO 127. COLEGIO DE BACHILLERATO: La Empresa mantendrá en funcionamiento el Colegio Mixto de Bachillerato “Ramón B. Jimeno” para los hijos de los trabajadores y de sus pensionados cuya dirección y funcionamiento estará a cargo de la Empresa.

La Gerencia ordenará que se realicen dos (2) reuniones anuales entre la asociación de padres, directivos del Colegio y profesores para una mayor coordinación entre padres y

educadores a fin de descubrir las inclinaciones y capacidades del educando y orientarlo hacia el pleno desarrollo en concordancia con el Decreto número 1625/72.

Parágrafo 1. Becas Alumnos Colegio Ramón B. Jimeno:

La EAB-ESP con el fin de incentivar el desarrollo académico profesional de los bachilleres del Colegio Ramón B. Jimeno, adjudicará anualmente ocho (8) becas de educación superior por un valor de diez (10) salarios mínimos legales vigentes cada una. Los estudiantes deberán acreditar, en una escala de evaluación, un número mayor de valoraciones E (excelente) y hasta S (sobresaliente), en las áreas correspondientes durante los seis años de bachillerato; los estudiantes beneficiarios deberán obtener un promedio de calificaciones de tres punto ocho (3.8) sobre cinco (5) como mínimo en notas de 1 a 5, certificado por el centro de educación superior donde los estudiantes se encuentren matriculados.

En cuanto al puntaje exigido, éste corresponderá a su equivalente en la denominación ICFES y será armonizado por el Comité de Desarrollo Humano y Empresarial. **(Artículo 153 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 34 y CCT 2008-2011 art. 134)**

Parágrafo 2: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la EAB-ESP adicionará dos (2) becas a las ocho (8) ya existentes para un total de 10 becas anuales dentro de los términos y condiciones de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente. **(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)**

ARTÍCULO 128. BECAS BACHILLERES COLEGIO RAMÓN B. JIMENO: Con el fin de incentivar el desarrollo

académico y profesional de los bachilleres del Colegio Ramón B. Jimeno, la EAB-ESP adjudicará anualmente dos (2) becas para educación superior en pre grado con pago total de la matrícula semestral o anual respectivamente, para los alumnos que obtengan los mayores puntajes en las pruebas del ICFES. El Subcomité de Educación reglamentará este punto. **(Artículo 154 -Convención 2012-2014)**

Parágrafo: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la EAB-ESP adicionará Tres (3) becas para los alumnos que obtengan los mayores puntajes del ICFES, quedando en total Cinco (5) becas anuales. **(Acta de Acuerdo No 9 de 2015)**

ARTÍCULO 129. COLEGIO RAMÓN B. JIMENO: La EAB-ESP, seguirá incluyendo en su presupuesto anual, una partida presupuestal independiente, sobre los recursos requeridos por el Colegio Ramón B. Jimeno para su fortalecimiento integral. **(Artículo 155 -Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 130. CAPACITACIÓN DOCENTES: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá-ESP o quien haga sus veces, incorporará anualmente dentro del plan de capacitación institucional de la Empresa la capacitación de los docentes del colegio Ramón B Jimeno. La dirección académica del colegio Ramón B Jimeno presentará anualmente para aprobación del Consejo Directivo, un programa de investigación y desarrollo que reúna proyectos escolares que contribuyan al fortalecimiento académico y tecnológico de la institución. **(Acta de Acuerdo No 3 de 2015)**

ARTÍCULO 131. TRANSPORTE COLEGIO RAMON B. JIMENO: Conforme con las políticas públicas del Distrito



Especial de Bogotá en educación, la EAB-ESP, a partir del año 2016, suscribirá y cancelará directamente el valor total del contrato de transporte de las rutas escolares del Colegio Ramón B. Jimeno en beneficio de la movilidad escolar; en las condiciones establecidas contractualmente vigentes y las demás normas concordantes que rijan la materia. **(Acta de Acuerdo No 7 de 2015)**

El Sindicato de Trabajadores elaborará la reglamentación pertinente acatando las recomendaciones que al respecto haga la Administración. La interventoría del Contrato de Transporte estará en cabeza del Rector del Colegio. **(Artículo 156 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 35 y CCT 2008-2011 art. 135)**

3. RECREACIÓN Y DEPORTE

ARTÍCULO 132. FOMENTO AL DEPORTE: La EAB-ESP incrementará la partida convencional para el deporte a trescientos (300) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Los mismos se asignarán al Comité paritario de Bienestar Social y serán distribuidos a través del subcomité de Recreación y Deporte y no podrán ser utilizados en otro tipo de actividad o destinación. Adicionalmente, la EAB-ESP suministrará la indumentaria deportiva a los trabajadores que participen en los eventos internos; la misma deberá portar los logos de la EAB-ESP y de la organización sindical.

La Empresa, a través del Sub Comité de Deportes y Recreación, ejercerá el manejo de los escenarios deportivos existentes en las diferentes áreas de la EAB-ESP y el control del mantenimiento de los mismos.

Dentro de los mantenimientos que de carácter rutinario realiza la Empresa, están incluidos los de los escenarios deportivos.

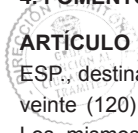
Parágrafo. El Comité de Bienestar Social revisará y actualizará durante el término de la vigencia de esta Convención Colectiva, la actual política de recreación y deporte de la Empresa, teniendo en cuenta el proyecto Marco del Deporte presentado y aprobado por el Comité Central de Deportes y la eventual contribución de una Caja de Compensación Familiar en la construcción y/o administración de las instalaciones deportivas y sociales de la EAB-ESP. **(Artículo 157 -Convención 2012-2014)**

(Acta de Acuerdo No 9 de 2015) (Acordado CCT 2004-2007 art. 28 y CCT 2008-2011 art. 136)

ARTÍCULO 133. PATROCINIO A DEPORTISTAS: La EAB-ESP, apoyará a los trabajadores (as) y a sus hijos menores de 18 años deportistas que representen externamente a la Empresa en eventos que ella patrocine o copatrocine, sean locales, nacionales e internacionales; garantizando transporte, inscripciones, viáticos, uniformes y los permisos que demanden las competencias. **(Artículo 158 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 137)**

ARTÍCULO 134. REPOSICIÓN DE LOS ESCENARIOS DEPORTIVOS: La EAB-ESP en fecha máxima del 30 de junio de 2009, dará cumplimiento a lo pactado en la Convención Colectiva 2004-2007 y al acta de acuerdo para la reubicación de los campos deportivos de Fontibón de fecha 4 de mayo de 2006. **(Artículo 159 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 138)**

4. FOMENTO A LA CULTURA



ARTÍCULO 135. FOMENTO A LA CULTURA: La EAB-ESP., destinará anualmente una partida equivalente a ciento veinte (120) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Los mismos serán asignados por el Comité Paritario de Bienestar Social de acuerdo con la distribución que elabore el Sub comité de Arte y Cultura, quien además establecerá la reglamentación sobre la utilización de dichas partidas y la programación respectiva. Si se llegará a requerir más recursos para el desarrollo de los planes y programas de cultura, la EAB-ESP., suministrará los mismos de la partida presupuestal de Bienestar Social. **(Acta de Acuerdo No 9 de 2015) (Artículo 163 Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 38 y CCT 2008-2011 art. 140)**

5. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 136. AGUINALDO NAVIDEÑO: La EAB destinará un monto de 1.200 Salarios Mínimos Mensuales, Legales Vigentes (SMMLV), por cada año, para garantizar la realización de la reunión anual de aguinaldo navideño, que la EAB organizará con la participación de la Organización Sindical, en beneficio de todos los trabajadores con vinculación directa a la Empresa, (Término indefinido, Labor Contratada y término fijo), y su núcleo familiar. Tendrán derecho al obsequio los hijos de éstos, con edades no superiores a los trece años, celebración que se llevará a cabo el segundo sábado del mes de diciembre de cada año.

PARAGRAFO. Todos los beneficios económicos pactados en la presente convención, se tramitarán por intermedio del rubro presupuestal definido para cada beneficio que será

distribuido entre todos los trabajadores de la Empresa. **(Acta de acuerdo No. 7 de 2015) (Artículo 160 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 139)**

ARTÍCULO 137. INSTITUCIONALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

DE BIENESTAR SOCIAL: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EAB-ESP canalizará anualmente los recursos asignados a Bienestar Social para priorizar el paseo en familia y las Vacaciones recreativas, de acuerdo con la reglamentación existente, incluyendo estos programas en el plan de trabajo que desarrolle el comité de Bienestar Social. La EAB-ESP., apropiará y destinará los recursos necesarios para garantizar este beneficio a los trabajadores vinculados a la EAB-ESP mediante Contratos de Trabajo a Término Indefinido, Fijo y Labor. **(Acta de Acuerdo No 9 de 2015) (Artículo 161 – Convención 2012-2014)**

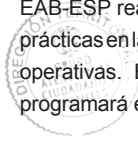
ARTÍCULO 138. PROGRAMAS EN CENTROS

VACACIONALES: La Empresa adelantará las gestiones que sean necesarias con diferentes entidades que posean centros vacacionales u hoteleros, en distintas partes del país, para que en el término de seis (6) meses contados a partir de la firma de esta Convención, celebre convenios con el objeto de que los trabajadores y pensionados puedan ser beneficiarios de sus servicios en condiciones y costos favorables para estos. El Departamento de Bienestar Social o quien haga sus veces será el encargado de tramitar y asignar estos servicios. **(Artículo 162 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 89 y CCT 2008-2011 art. 157)**

ARTÍCULO 139. DÍA DEL TRABAJADOR OPERATIVO:

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá,





EAB-ESP realizará un evento anual para destacar las buenas prácticas en la operación de equipos, herramientas y actividades operativas. El Comité de Bienestar Social reglamentará y programará el evento. **(Artículo 21 -Convención 2012-2014)**

6. SERVICIO DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 140. TRANSPORTE: La Empresa prestará y mantendrá el servicio de transporte a sus trabajadores en vehículos adecuados, cómodos y protegidos del sol y de la lluvia desde los centros administrativos hasta los diferentes sitios de trabajo y viceversa. La Empresa se compromete a mantener permanentemente este servicio con las seguridades señaladas en el presente artículo. **(Artículo 120 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 115 y CCT 2008-2011 art. 103)**

ARTÍCULO 141. SERVICIO DE BUSES: La Empresa para facilitar el transporte a sus trabajadores tiene establecido el servicio de buses a los cuatro puntos cardinales de la ciudad, con horario y rutas fijas previamente establecidas.

A cambio de lo anterior y como consecuencia del establecimiento de servicio, la Empresa ha suprimido el pago del auxilio de transporte. Se exceptúan de lo establecido anteriormente, los trabajadores que presten servicio en las dependencias de la Empresa situadas en el Parque Nacional y Soacha. Para tal efecto, la Empresa reestudiará las rutas y número de vehículos que permitan prestar servicio adecuado a sus trabajadores. **(Artículo 121 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 112 y CCT 2008-2011 art. 104)**

ARTÍCULO 142. TRANSPORTE PARA LAS PLANTAS: La Empresa prestará y garantizará el servicio de transporte diario del personal que labora en estos lugares, conforme a los turnos establecidos y los que posteriormente se establezcan. **(Artículo 122 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 114 y CCT 2008-2011 art. 105)**

ARTÍCULO 143. TRANSPORTE OBRAS NOCTURNAS: En los casos de ejecución de obras nocturnas que se terminen después de las 11.00 p.m., la Empresa dentro del cupo que permiten los vehículos utilizados en la respectiva obra, transportará a los trabajadores que intervinieron en ella hasta los sitios cercanos a sus casas de habitación. **(Artículo 123 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 113 y CCT 2008-2011 art. 106)**

7. BENEFICIOS INCIDENTALES

ARTÍCULO 144. SEGURO POR MUERTE, MENSUALIDADES: Los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa gozarán de un seguro por muerte así:

- a) Equivalente a 38 mensualidades del último salario devengado, en el evento de que el trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- b) Equivalente a 24 mensualidades del último salario devengado, en el evento de que el trabajador fallezca como consecuencia de enfermedad común.
- c) El pago de este seguro se registrará por lo dispuesto en

los Artículos 293 a 298 del Código Sustantivo del Trabajo.
(Artículo 194 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 117 y CCT 2008-2011 art. 171)

ARTÍCULO 145. AUXILIO FUNERARIO:

a. Por muerte del trabajador, un auxilio funerario equivalente al valor de cinco (5) SMMLV.

b. En caso de muerte del esposo(a), compañero(a) permanente, hijo(a) y padre o madre del trabajador, la Empresa reconocerá a éste, un auxilio funerario equivalente a dos (2) SMMLV. **(Artículo 195 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 25 y CCT 2008-2011 art. 172)**

ARTÍCULO 146. PERMISO POR CALAMIDAD DOMESTICA:

En caso de calamidad doméstica, la Empresa por conducto de la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces, podrá conceder permiso remunerado hasta por tres (3) días, previa solicitud escrita con el visto bueno del Director respectivo, según las características de la calamidad, la cual debe demostrarse por el trabajador oportunamente. **(Artículo 197 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 91 y CCT 2008-2011 art. 174)**

ARTÍCULO 147. PERMISO POR MATRIMONIO:

Previa solicitud escrita, debidamente autorizada por el Director respectivo, los trabajadores tendrán derecho a cinco (5) días de permiso remunerado por matrimonio, siempre que se dé aviso expreso sobre el acontecimiento con antelación de dos (2) días a la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces. **(Artículo 198 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 92 y CCT 2008-2011 art. 175)**



ARTÍCULO 148. PERMISO POR NACIMIENTO DE UN HIJO: La EAB-ESP otorgará por licencia de maternidad 16 semanas consecutivas con motivo del nacimiento de su hijo. Y el padre tendrá derecho a nueve (9) días hábiles de permiso. (Acta de Acuerdo No 5 de 2015) (Artículo 199 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 93 y CCT 2008-2011 art. 176)

ARTÍCULO 149. PERMISO POR MUERTE DE UN FAMILIAR: La EAB-ESP concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de seis (6) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Cuando este fallecimiento ocurra fuera del departamento de Cundinamarca, el permiso de que trata este artículo será de ocho (8) días hábiles. (Acta de Acuerdo No 5 de 2015) (Artículo 200 CCT 2012-2014 (Acordado CCT 2004-2007 art. 94 y CCT 2008-2011 art. 177)

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Acta de Acuerdo No 5 de 2015)

ARTÍCULO 150: PERMISOS LEGALES: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá-ESP., dará cumplimiento a los Decretos 2400 de 1968 y 1950 de 1973 y en consecuencia concederá este permiso a todos los trabajadores que lo requieran, previa solicitud y autorización del jefe inmediato quien informará a la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa. (Acta de Acuerdo No 5 de 2015)





CAPITULO X

GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 151. GARANTIAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES:

Una vez presentado el pliego de peticiones por el Sindicato, ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa comprobada, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales, durante la etapa establecida para el arreglo del conflicto. En caso de que la Administración de la EAB-ESP despidiera sin justa causa a cualquier trabajador en época del conflicto surgido con ocasión de la negociación del Pliego de Peticiones, esa decisión no produce efecto alguno y reintegrará a éste, reconociéndole los salarios e incrementos convencionales, así como las prestaciones sociales causadas entre el despido y el reintegro. **(Artículo 57 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 3 y CCT 2008-2011 art. 45)**

ARTÍCULO 152. GARANTIA PARA EL CUMPLIMIENTO:

La Empresa se compromete a dar cumplimiento total a las obligaciones Convencionales; el Sindicato en el evento de incumplimiento por parte de la Empresa, iniciará las acciones legales que correspondan, por los perjuicios individuales o colectivos. **(Artículo 58 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 4 y CCT 2008-2011 art. 46)**

ARTÍCULO 153. CUOTA SINDICAL: Todos los trabajadores de la EAB-ESP que directa o indirectamente se benefician de la presente Convención Colectiva de Trabajo, pagarán al Sindicato el valor de las cuotas previstas en los Estatutos del Sindicato, o las que acuerden la Asamblea General de los





SINTRAEMSDS

Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos,
Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados
y Territoriales de Colombia

Suldirectiva Bogotá

Personería Jurídica 1332 de Noviembre 4 de 1970



Capítulo X Garantías Sindicales

Túnel Ventanas



Trabajadores. Dichas cuotas serán descontadas directamente por la Empresa del salario de cada trabajador y serán entregadas al Sindicato a más tardar diez (10) días después de haber efectuado la Empresa el respectivo descuento. **(Artículo 59 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 47)**

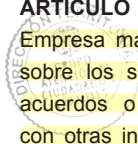
ARTÍCULO 154. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO:

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá E.S.P, reconoce a SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá con personería jurídica No. 1832 de Noviembre 4 de 1970, como único representante legal de sus trabajadores afiliados tratando con el mencionado Sindicato y con la organización de segundo y tercer grado a que esté afiliado para los efectos de la contratación colectiva con observancia de las disposiciones legales. **(Artículo 60 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 8 y CCT 2008-2011 art. 48)**

ARTÍCULO 155. DERECHO DE ASOCIACION: La EAB-ESP, reitera su política tradicional de respetar el derecho de asociación de conformidad con las normas laborales que regulan la materia.

Parágrafo: Diálogos con la Gerencia. La Gerencia de la Empresa y los miembros de la Junta Directiva del Sindicato se reunirán una (1) vez por mes, con el fin de tratar temas de carácter laboral y trimestralmente para tratar temas de carácter técnico, sin embargo, se reunirán cuando las partes lo convengan o cuando las condiciones urgentes lo ameriten; de estas reuniones saldrán compromisos administrativos para su cumplimiento. **(Artículo 61 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 9 y CCT 2008-2011 art. 49)**





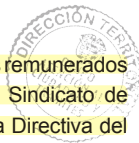
ARTÍCULO 156. DERECHO A LA INFORMACIÓN: La Empresa mantendrá informada a la Organización Sindical sobre los siguientes aspectos: a) Contratos, licitaciones, acuerdos o convenios que realicen o hayan realizado con otras instituciones nacionales o extranjeras y para tal fin suministrará copia de dichos convenios, contratos y licitaciones e informará la forma de ejecución de los mismos; b) Políticas de relaciones industriales, selección de personal, enganche, capacitación y formación profesional y c) Políticas de mercadeo, inversión, ensanche aplicación de nuevas tecnologías y estados financieros.

Toda información requerida por la organización Sindical en el presente artículo de la Convención Colectiva, será resuelta y entregada en los términos establecidos en las disposiciones que regulan la materia.

Parágrafo: La Junta Directiva de la Organización Sindical, recibirá información mensualmente sobre las actividades y operaciones directas que se realicen para la prestación de los servicios. **(Artículo 62 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 138 y CCT 2008-2011 art. 50)**

ARTÍCULO 157. DERECHOS SINDICALES, CONTINUIDAD, GARANTÍAS Y BENEFICIOS: En caso de que SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá obtenga una nueva denominación o clasificación, la Empresa respetará lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajadores y dará continuidad a todas las garantías sindicales. **(Artículo 63 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 17 y CCT 2008-2011 art. 51)**

ARTÍCULO 158. PERMISOS SINDICALES:



a) La Empresa concederá permisos permanentes remunerados a seis (6) miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la EAB-ESP, o a quien la Junta Directiva del Sindicato designe.

La Empresa concederá ochocientos (800) días anuales de permiso sindical remunerado a los trabajadores afiliados al Sindicato, que por elección de Junta Directiva del mismo, sean designados para asistir, en representación de la Cooperativa de trabajadores o del Sindicato de la Empresa, a cursos, congresos, seminarios, conferencias o eventos de carácter internacional, nacional o local.

Para cada evento internacional se seleccionará hasta un número de cinco (5) trabajadores y para los nacionales y locales hasta un número de veinte (20) trabajadores. En cada caso el Sindicato tendrá en cuenta que el número de trabajadores seleccionados por sección, no entorpezca el normal funcionamiento de ésta.

La solicitud de los permisos sindicales para cursos, congresos, seminarios, tanto internacionales, nacionales y locales se tramitarán con 5 días hábiles de antelación ante la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces, los demás con un día de antelación. En este último caso siempre y cuando el número solicitado no sea mayor a cinco trabajadores.

b) La Empresa concederá cien (100) días anuales de permiso sindical remunerado a los trabajadores afiliados al Sindicato, que por elección de Junta Directiva del mismo





sean designados en representación del Sindicato de la Empresa para capacitación, preparación y redacción del Pliego de Peticiones. **(Artículo 64 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 13 y CCT 2008-2011 art. 52)**

ARTÍCULO 159. PERMISOS PREPARATORIOS Y DE DESARROLLO COMITÉS OBRERO PATRONALES: La EAB-ESP concederá doscientos (200) días anuales de permiso sindical remunerado para la preparación de los Comités Obrero Patronales a los trabajadores afiliados al sindicato, que por elección de Junta Directiva del mismo sean designados en representación del sindicato ante la empresa. Para la realización y desarrollo de las sesiones de dichos comités, no se requerirá de permiso sindical remunerado, el procedimiento acordado será el de la convocatoria formal de la Administración a la Organización Sindical con copia a las respectivas áreas donde laboren los trabajadores designados en representación del sindicato, con mínimo cinco (5) días hábiles de antelación al respectivo comité, salvo que se trate de reuniones extraordinarias. Será de absoluta responsabilidad de la Empresa el procedimiento de citación y lo de su competencia. **(Artículo 65 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 53)**

ARTÍCULO 160. PERMISOS SINDICALES PERMANENTES REMUNERADOS A JUNTA NACIONAL, CENTRALES OBRERAS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES INTERNACIONALES: La EAB-ESP concederá hasta cinco (5) permisos sindicales permanentes remunerados a los trabajadores afiliados a SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, que por elección integren las Juntas Directivas, Comités Ejecutivos y órganos de dirección del Sindicato Nacional

al que se encuentre afiliado, a las Centrales Obreras y las Organizaciones Internacionales de los trabajadores. El uso de estos permisos se hará previa autorización de la Junta Directiva de SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá. **(Artículo 66 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 54)**

ARTÍCULO 161. ACCIDENTES DE TRABAJADORES Y DIRIGENTES SINDICALES: Los accidentes ocurridos a los trabajadores y dirigentes sindicales, en desarrollo de las actividades sindicales y permisos pactados en la Convención Colectiva de Trabajo para el ejercicio de la actividad sindical y que sean informados previamente a la administración se considerarán accidentes de trabajo. **(Artículo 67 -Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 162. DESCUENTO ESPECIAL: Con destino a la construcción y mantenimiento de la Sede del Sindicato de Trabajadores de la EAB-ESP, la Empresa descontará a todos los trabajadores oficiales un diez por ciento (10%) del aumento salarial correspondiente al primer (1er.) mes. Este descuento será entregado por la Empresa al Sindicato a más tardar diez (10) días después de haber efectuado el respectivo descuento. **(Artículo 68 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 14 y CCT 2008-2011 art. 56)**

ARTÍCULO 163. AUXILIO SINDICAL: Con destino a los programas de educación sindical, la celebración del día internacional del trabajo y el funcionamiento del Sindicato, la Empresa concederá a éste **un auxilio equivalente a treinta (30) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes**. Este auxilio será entregado por la Empresa al Sindicato el primer mes de cada año.



Parágrafo: Con destino a servicios de asesoría que el Sindicato presta a sus afiliados, la Empresa concede a SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá un auxilio anual equivalente a la suma de setenta y cinco (75) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, el cual será entregado por la Empresa al Sindicato en el segundo mes de cada año. **(Artículo 69 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 15 y CCT 2008-2011 art. 57)**

ARTÍCULO 164. FUERO SINDICAL CONVENCIONAL: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá-ESP, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, concederá fuero sindical convencional a la dignataria que ocupe el cargo de secretaría de la mujer, dicho fuero será otorgado en igualdad de condiciones al establecido en la ley. **(Acta de Acuerdo No 2 de 2015)**

ARTÍCULO 165. PROTECCIÓN A DIRECTIVOS SINDICALES: La EAB-ESP, en cumplimiento del Derecho Internacional Humanitario, a través de la Dirección de Seguridad, apoyará a los miembros de la Junta Directiva de SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, con medidas preliminares y transitorias de protección dentro de las instalaciones de la Empresa y aquellas actividades o funciones de orden laboral o sindical de la EAB-ESP, que impliquen el desplazamiento por fuera de las instalaciones de la Empresa, salvo esquemas de seguridad, para la protección de los que sean objeto de atentados, amenazas, hostigamientos y persecución por el desarrollo de sus actividades sindicales.

Estas medidas se brindaran una vez se presente a la EAB-ESP, por parte del directivo afectado, la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

La Empresa coadyuvará las solicitudes que ha de presentar dentro de los tres días siguientes a la ocurrencia de los hechos el directivo afectado que se encuentre en la situación aquí descrita, que pretenda obtener esquemas de seguridad del Estado, a través de la UNP, Ministerio del Interior, o quien haga sus veces, y prestará las medidas descritas hasta el pronunciamiento del ente gubernamental.

Si el directivo sindical lo requiere la EAB-ESP podrá trasladarlo u otorgarle una licencia remunerada transitoria hasta por treinta (30) días hábiles, sin perder sus derechos laborales, y prestarle la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa o en actividades propias de orden laboral dentro de las condiciones que establezca el protocolo de seguridad que determine la EAB-ESP. **(Acta de Acuerdo No 2 de 2015)**

ARTÍCULO 166. VEHÍCULOS ORGANIZACIÓN SINDICAL:

Con destino al transporte sindical, la Empresa dotará a SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá de dos (2) vehículos, uno de ellos de doble tracción, y asumirá los costos de mantenimiento. Estos vehículos serán renovados cada cinco (5) años por un modelo reciente conforme a los modelos de reposición existentes en la Empresa. **(Artículo 70 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 16 y CCT 2008-2011 art. 58)**

ARTÍCULO 167. SEDE SINDICAL: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, de acuerdo con el desarrollo que tenga el Plan de Ordenamiento Territorial, apropiará y destinará los recursos que se requieran para garantizar la reposición de la sede sindical en iguales o mejores condiciones a la actual sede, en todo

caso garantizando que quede ubicada al interior de las instalaciones de la sede principal de la Empresa, en caso de la desaparición de la actual sede por cualquier circunstancia. A través de la Dirección de Servicios Administrativos prestará a la organización sindical la asesoría y colaboración necesaria para la realización del proyecto en cuanto a estudios, planos, memorias de cálculo, diseño, cantidades de obra, presupuesto, interventoría y demás requerimientos que demande el proyecto. En todo caso, manteniendo las sedes que posee el Sindicato en los diferentes frentes de trabajo. **(Artículo 71 -Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 168. PROCESO DE COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EAB-ESP, seguirá cubriendo anualmente para la Organización Sindical una partida de ciento treinta (130) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, destinados a fortalecer su proceso de comunicaciones, para mantener y mejorar entre otras el programa de radio, el boletín interno semanal, el periódico trimestral, avisos y publicidad. **(Artículo 72 -Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 169. VIÁTICOS EVENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB-ESP, seguirá reconociendo anualmente viáticos, tiquetes aéreos e inscripciones, al menos a tres (3) eventos en el territorio nacional, como mínimo a cinco (5) directivos o trabajadores y a un (1) evento a nivel internacional, como mínimo a dos (2) directivos o trabajadores que designe la Junta Directiva de la Organización Sindical. El reconocimiento de los viáticos se hará antes del evento y con base en la resolución que rige el tema en la Empresa. **(Artículo 73 -Convención 2012-2014)**

Capítulo XI Comités Obrero Patronales.





Día Sin Carro

Parágrafo 1: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, como gestión y desarrollo de la misma, otorgará a sus trabajadores de nivel técnico dos (2) cupos a los Congresos anuales de ANDESCO y ACODAL a todo costo.

Parágrafo 2: La EAB-ESP para los cursos de actualización, seminarios, foros, programados por ANDESCO y ACODAL, diferentes a los Congresos garantizará anualmente, a todo costo, la asistencia de hasta diez (10) trabajadores de las diferentes áreas de la EAB-ESP que tengan relación con las temáticas técnicas de las áreas de los eventos a participar.

Los trabajadores seleccionados para los eventos descritos en los parágrafos 1 y 2 serán designados por la Junta Directiva de SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, los cuales serán presentados a los respectivos jefes de área, para su visto bueno y aprobación. **(Acta de acuerdo No. 5 2015).**

CAPITULO XI

COMITÉS OBRERO PATRONALES.

ARTÍCULO 170. COMITÉS OBRERO PATRONALES: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo se establecerán los Comités obrero patronales así: El Comité de Desarrollo Humano y Empresarial, del cual dependerá el subcomité de Relaciones Industriales; el subcomité de Personal y el subcomité de Educación. El Comité de Bienestar Social, del cual dependerá el subcomité de Deportes y Recreación; el subcomité de Arte y Cultura y el subcomité de Casino. El Comité de Servicio Médico y Odontológico, del cual dependerá el subcomité Medico Científico. El Comité de Vivienda y el COPASST (Comité



Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo); estos comités tendrán carácter decisorio. **(Artículo 45 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 31)**

ARTÍCULO 171. COMITÉ DESARROLLO HUMANO Y EMPRESARIAL:

El Comité de Desarrollo Humano y Empresarial incorporará de manera integral todas las funciones existentes en la Convención Colectiva de Trabajo vigente del Comité de Relaciones Industriales, el componente de educación del Comité de Educación y Cultura y el Comité de Personal. El Comité quedará integrado de la siguiente manera: cinco (5) representantes de la administración y cinco (5) por parte de SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, con sus respectivos suplentes. Para el desarrollo de las actividades del Comité de Desarrollo Humano y Empresarial generará su propia reglamentación y en esta se crearán el subcomité de Relaciones Industriales, el Subcomité de Personal y el Subcomité de Educación, conformados cada uno por dos (2) representantes de la administración y dos (2) por parte de SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá. Estos Subcomités se conformarán con los miembros principales y suplentes del Comité. La secretaria Técnica de este comité la nombrará la EAB-ESP.

Parágrafo: El Comité de Desarrollo Humano y Empresarial tendrá adicionalmente la función de estudiar y analizar las faltas cometidas por trabajadores de la Empresa que a juicio de SINTRAEMSDDES no ameritan proceso disciplinario, resolviendo sobre ella o recomendando si debe seguirse el procedimiento contemplado en la ley, antes de acudir a ésta. **(Artículo 46 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 32)**

ARTÍCULO 172. SUB COMITE DE PERSONAL, NORMAS

QUE LO RIGEN: El Sub Comité de Personal se regirá por las siguientes normas:

1. Integración del Sub Comité: El Sub Comité de Personal estará integrado por Cuatro (4) miembros con voz y voto, dos (2) en representación de la Empresa, los cuales serán designados por la Gerencia General y dos (2) en representación del Sindicato nombrados por la Junta Directiva de éste. Los representantes del Sindicato en este Comité, gozarán del fuero sindical convencional, mientras ejerzan sus funciones como tales.

2. Quórum: El Sub Comité de Personal podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes.

3. Decisiones: El Sub Comité decidirá sobre los asuntos que sean de su competencia, por mayoría de votos. En caso de empate en las votaciones, la decisión estará a cargo del Gerente General.

4. Sanciones Disciplinarias: Para la imposición de las sanciones disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la EAB-ESP, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando al trabajador se le impute la comisión de una falta que pueda conllevar la aplicación de una sanción disciplinaria, el Director correspondiente o el superior de éste, deberá notificar el hecho a la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces con copia al trabajador y al Sindicato, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comisión del mismo.

Se exceptúan de este procedimiento los siguientes casos:

a. Los ocurridos fuera de la Empresa. Los dos (2) días hábiles se contarán a partir del día siguiente a la fecha en



que oficialmente la Empresa tenga conocimiento del hecho.

b. Las sanciones por fallos judiciales o de entidades encargadas de la vigilancia administrativa.

c. Las faltas de orden administrativo interno, que no puedan ser conocidas por la Administración oportunamente.

d. Consecuencias jurídicas y económicas de la inobservancia de las normas señaladas en el presente artículo.

Si la cancelación del contrato de trabajo o despido del trabajador o la sanción disciplinaria se llevaren a efecto sin la observancia de los trámites o procedimientos señalados en el presente artículo, o si la decisión del Sub Comité de Personal sobre los asuntos de su competencia fuere desfavorable al trabajador, éste podrá demandar ante la rama jurisdiccional del poder público. Si el trabajador obtuviere fallo o sentencia favorable a través del proceso ordinario laboral respectivo o del administrativo, si fuere del caso, la Empresa deberá:

a) Reintegrarlo al mismo cargo que venía desempeñando, o a otro de igual categoría y remuneración.

b) Pagarle los salarios dejados de devengar desde el momento del despido hasta cuando sea real y efectivamente restituido al servicio.

c) Considerar y presumir que para efectos de prestaciones sociales y restantes indemnizaciones no ha habido solución de continuidad en el ejercicio del cargo, durante la interrupción.

d) Ante las demás que señale el fallo judicial. **(Artículo 47 - Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 47 y CCT 2008-2011 art. 35)**



ARTÍCULO 173. SUB COMITÉ DE PERSONAL,

COMPETENCIA: El Sub Comité de Personal conocerá de los siguientes asuntos relacionados con el personal de trabajadores de la Empresa:

- a) Oír, investigar, analizar, decidir y decretar sobre las sanciones y medidas disciplinarias que se soliciten contra los trabajadores.
 - b) Decretar el despido de los trabajadores por las justas causas contempladas en la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.
 - c) Estudiar y decidir sobre los casos de pérdida de elementos de trabajo y herramientas entregadas a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones y de los accidentes de tránsito en caso de no intervención de autoridad competente.
- (Artículo 48 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 48 y CCT 2008-2011 art. 36)**

ARTÍCULO 174. SUB COMITÉ DE PERSONAL,

SANCIONES DISCIPLINARIAS: Para la imposición de las sanciones disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, en el Contrato Individual de Trabajo o en Convención Colectiva de Trabajo, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Informada la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces de la comisión de cualquier falta reglamentaria que pueda dar lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria, ordenará al secretario del Sub Comité de Personal que adelante la investigación correspondiente y forme el expediente respectivo.
- b) El secretario con el objeto de perfeccionar la investigación,

podrá oír al jefe que ha informado sobre la comisión de la falta y a todas aquellas personas que tengan relación con el hecho en estudio, allegar todos los documentos que estime necesarios y en presencia de los representantes del Sindicato oír al trabajador inculpado en sus descargos.

c) Perfeccionado el informativo, el Director de Recursos Humanos o quien haga sus veces ordenará la citación del Sub Comité de Personal y presentará ante éste el caso para que decida sobre si hay o no lugar a la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.

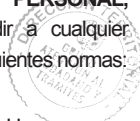
d) Decretada por el Sub Comité una sanción disciplinaria, será comunicada por escrito al trabajador por intermedio de la secretaría de este Organismo, debiendo enviarse copia de esta comunicación a la División Administración de Personal con destino a la hoja de vida del trabajador, al jefe respectivo para el cumplimiento correspondiente y al Sindicato. Cuando la sanción impuesta consista en suspensión en el trabajo, al comunicarle deberá indicarse la fecha a partir de la cual empezará a cumplirse la suspensión.

e) Cuando estudiado el caso, el Sub Comité absuelva al trabajador, se comunicará a las mismas personas y con la misma finalidad antes indicada para el caso de sanciones disciplinarias.

Parágrafo: Antecedentes Disciplinarios. Los antecedentes disciplinarios que obren en la hoja de vida de un trabajador de la Empresa se retirarán de la misma, una vez transcurrido un (1) año desde el momento de la imposición de la sanción, en el caso de faltas leves, y tres (3) años en el de faltas graves. **(Artículo 49 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 49 y CCT 2008-2011 art. 47)**



ARTÍCULO 175. SUB COMITÉ DE PERSONAL, PROCEDIMIENTO DE DESPIDO: Para despedir a cualquier trabajador, se procederá de conformidad con las siguientes normas:



a) Informada la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces de la falta que conlleva al despido, ordenará al secretario del Sub Comité de Personal que se levante el expediente correspondiente y que se adelante la investigación, en la misma forma establecida para los casos de sanciones disciplinarias.

b) Perfeccionada la investigación, el Director de Recursos Humanos o quien haga sus veces ordenará la citación del Sub Comité de Personal para que éste decida si decreta el despido.

c) El trabajador o el Sindicato podrá interponer, por escrito, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación del despido, el Recurso de Súplica ante el señor Gerente General, para que éste en conciencia, decida si lo revoca o lo confirma.

d) Si dentro del término citado en el punto anterior no se interpone el Recurso de Súplica, el despido quedará en firme sin que contra él quepa recurso alguno.

e) En firme el despido, por la secretaría del Sub Comité se comunicará por escrito a la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces y al trabajador. **(Artículo 50 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 50 y CCT 2008-2011 art. 38)**

ARTÍCULO 176. SUB COMITÉ DE PERSONAL, DISPOSICIONES VARIAS: El Sub Comité se reunirá por lo



menos una (1) vez a la semana en fecha y hora que señale el Director de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

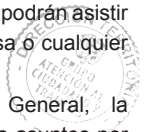
a) Si pasados treinta (30) días desde la comisión de la falta que pueda dar lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria, ésta no se hubiese decretado, prescribirá la falta y no habrá lugar a la aplicación de sanción alguna. Si llegare a decretarse la sanción fuera del término previsto en este ordinal, la sanción no producirá efecto alguno.

b) En todo caso, antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Empresa dará oportunidad de ser oído, tanto al trabajador inculcado como a los representantes del Sindicato; y

c) Sin el lleno de los requisitos anteriores la sanción disciplinaria que se imponga al trabajador no producirá efecto alguno. **(Artículo 51 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 51 y CCT 2008-2011 art. 39)**

ARTÍCULO 177. SUB COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES, CUMPLIMIENTO: La Empresa y el Sindicato seguirán dando estricto cumplimiento a todas las cláusulas de la reglamentación sobre Escalafón y Promoción de Personal para lo cual continuará funcionando el Sub Comité de Relaciones Industriales, destinado a estudiar los problemas y reclamos referentes principalmente a salarios, escalafón, ascensos, traslados y capacitación.

Este Sub Comité estará integrado por cuatro (4) delegados así: dos (2) delegados de la Empresa designados por la Gerencia General y dos (2) delegados por el Sindicato designados por su Junta Directiva.



A las reuniones del Sub Comité, previa citación, podrán asistir también los distintos funcionarios de la Empresa o cualquier trabajador, con derecho a voz pero no a voto.

El Sindicato podrá solicitar al Gerente General, la convocatoria de este Sub Comité, cuando haya asuntos por tratar. **(Artículo 53 - Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 53 y CCT 2008-2011 art. 41)**

ARTÍCULO 178. SUB COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES, QUORUM: El Sub Comité de Relaciones Industriales podrá sesionar con la mitad más uno (1) de sus integrantes. En caso de que ninguno de los representantes de una de las partes (Empresa o Sindicato) asista al Comité, se realizará nuevamente la convocatoria mediante invitación escrita a la parte que no asistió, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación, y será obligatoria la asistencia para las partes, esta segunda convocatoria podrá ser citada por la Empresa o por el Sindicato. Si nuevamente no hay asistencia de ninguno de los representantes de dicha parte, el Comité de Relaciones Industriales sesionará y habrá quórum con solo la parte asistente. **(Artículo 54 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 58 y CCT 2008-2011 art. 44)**

ARTÍCULO 179. COMITÉ PARITARIO DEL SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO: El Comité Paritario del Servicio Médico y Odontológico de la EAAB-ESP, estará integrado por tres (3) representantes de SINTRAEMSBES Subdirectiva Bogotá con voz y voto; tres (3) de la Administración de la Empresa con voz y voto y dos (2) representantes de la Sociedad de Pensionados SOPENAYA con voz pero sin voto. La secretaría Técnica de este comité la nombrará la EAB-ESP.



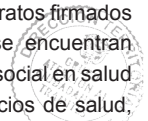
SESIONES, QUORUM Y DECISIONES: El Comité Paritario de Servicio Médico y Odontológico se reunirá en forma ordinaria por lo menos una vez al mes dentro de las fechas que él mismo determine y extraordinariamente cuando lo considere necesario. En caso de eventos o no conformidades graves o que requieran un tratamiento urgente, el Sindicato podrá solicitar al Gerente General o su delegado, la convocatoria del Comité. El Comité podrá sesionar con la mitad más uno (1) de sus integrantes.

El Comité decidirá sobre los asuntos que sean de su competencia, buscando tomar decisiones por consenso y si no fuere ello posible lo hará por mayoría de votos. Si existe un empate en las votaciones, se remitirá al Gerente General para lo de su competencia, y si la decisión del Gerente General no es compartida por la Organización Sindical, la Administración garantizará la asistencia de los representantes de la Organización Sindical, a la siguiente reunión de la Junta Directiva de la Empresa para exponer los motivos de su desacuerdo, para que ésta resuelva la reclamación.

FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO: Son funciones del Comité de Servicio Médico y Odontológico las siguientes:

1. Velar porque los usuarios del Servicio Médico y Odontológico reciban los servicios de atención médica y odontológica, suministros y prestaciones de salud, en condiciones de oportunidad, calidad y eficiencia, acordes con las necesidades de salud, en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo y del Manual de Servicio Médico y Odontológico.





2. Vigilar y controlar el cumplimiento de los contratos firmados entre la EAB-ESP, con las Entidades que se encuentran reguladas por el sistema general de seguridad social en salud para la prestación integral y total de los servicios de salud, apoyados en los informes suministrados periódicamente por las auditorías e interventorías correspondientes.
3. Vigilar que la Empresa asigne oportunamente los recursos presupuestados necesarios, para la prestación de los servicios de salud, por parte de las entidades reguladas por el sistema general de seguridad social en salud y demás instituciones responsables.
4. Vigilar que las instalaciones de las IPS que funcionen en la infraestructura de la Empresa, cumplan las especificaciones requeridas de ley, para la prestación de un óptimo servicio de salud.
5. Canalizar hacia las instancias competentes las conclusiones de sus análisis y las propuestas de solución, a fin de que se tomen las medidas correctivas y preventivas pertinentes, como parte de un proceso de mejoramiento continuo de la atención de salud.
6. Conocer, estudiar y revisar las quejas y reclamos presentados por los usuarios, luego del trámite de solución ante las oficinas de atención al usuario de las entidades reguladas por el sistema general de seguridad social en salud, que tienen a cargo la prestación del servicio y de la interventoría asignada por la EAB-ESP, que constituyen la primera instancia. En desarrollo de esta función, velarán así mismo para que las reclamaciones se atiendan oportuna y satisfactoriamente, con respuesta por escrito al interesado.
7. Recibir, estudiar y dar trámite, por intermedio de la Dirección de Mejoramiento de Calidad de Vida, a las sugerencias de los

comités Obrero-Patronales, concernientes a la prestación de los servicios de salud, que se consideren pertinentes, viables y acordes con los postulados de la salud como desarrollo social de los interesados.

8. Colaborar en la divulgación de los derechos, obligaciones, normatividad y demás directrices referentes a la prestación de los servicios de salud para los afiliados de la EAB-ESP.

9. Promover la participación activa de trabajadores, pensionados y sus familiares en actividades tendientes a impulsar la apropiación e instalación de estilos de vida saludables y seguros.

10. Participar en las actividades tendientes a lograr que los beneficiarios del Servicio Médico de la EAB-ESP hagan uso racional de los servicios de salud.

11. Participar en la realización de actividades de grupo “(círculos de calidad, grupos de enfoque, asambleas de salud)”, que busquen examinar y mejorar la gestión de los servicios.

12. Vigilar y supervisar que la EAB-ESP realice el proceso de retorno, en el evento que los decretos 010 y 074 de 2004 fuesen derogados ante el surgimiento de otra ley, reglamentación o normatividad que lo permita.

13. Trazar los planes y programas de trabajo, para el cumplimiento adecuado de sus funciones, a fin de que se garantice la cobertura total e integral de los servicios de salud, de acuerdo con la Convención Colectiva de Trabajo y el Manual del Servicio Médico y Odontológico.

14. Convocar oficialmente a las reuniones que sean necesarias a las diferentes entidades reguladas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud que prestan

los servicios integrales de salud, dando de esta manera solución inmediata a los casos deficientes en la prestación del servicio.

15. Recibir y conocer los informes sobre los procedimientos médicos asistenciales prestados a través de las entidades reguladas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud, con base en los informes presentados por la interventoría tales como: servicio de hospitalización, atención médica domiciliaria, medicamentos, materiales ortopédicos, servicios de consulta externa, servicios paraclínicos, servicios de odontología y otros.

16. Vigilar que los reintegros económicos a que tengan derecho los usuarios de la Convención Colectiva de Trabajo y el Manual del Servicio Médico y Odontológico, se cumplan en forma oportuna por parte de las entidades reguladas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

17. Definir los criterios para la prestación del servicio de Hogares Geriátricos contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo y el Manual del Servicio Médico y Odontológico.

18. Conocer y discutir las diferentes opciones de contratación y prestaciones de servicios de salud contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo, para recomendar la que en términos de economía y calidad garantice el mantenimiento y recuperación de la salud de los usuarios, en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo y el Manual del Servicio Médico y Odontológico.

19. Velar para que la exigencia de los servicios de salud por parte de los usuarios ante las diferentes instancias se realice en forma decente y respetuosa.

20. El Comité Paritario del Servicio Médico tendrá a su cargo la supervisión del Fondo Especial del Servicio Médico.

Parágrafo: Comité Médico Científico del Servicio Médico y Odontológico. Se crea el Comité Médico Científico de la EAB-ESP, para determinar los procedimientos más adecuados que requiera el paciente y garantizar la total satisfacción de las necesidades de los usuarios de los servicios de salud consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo.

El Comité estará conformado por cuatro (4) profesionales médicos, dos (2) nombrados por la Administración, uno (1) por SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá y uno (1) por la sociedad de pensionados, con sus respectivos suplentes los cuales solo asistirán en ausencia de los principales. Los integrantes serán elegidos por un periodo de dos (2) años, asegurando la continuidad suficiente, que permita obtener los mejores resultados en su gestión. Las funciones quedarán expresas en el Manual del Servicio Médico y Odontológico.

(Artículo 55 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 26 y CCT 2008-2011 art. 34)

ARTÍCULO 180. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL: El Comité de Bienestar Social quedará integrado de la siguiente manera: tres (3) representantes de la administración y tres (3) por parte de SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá con sus respectivos suplentes. Para el desarrollo de las actividades del Comité de Bienestar Social generará su propia reglamentación y en ella se crea el Sub Comité de Casino, conformado por dos (2) representantes de la administración y dos (2) por parte de SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá con sus respectivos suplentes, el Sub

Av Cra 36 N° 23 - 33



Capítulo XII Servicio Médico y Odontológico

Usuarios - 2015



Comité de Deportes y Recreación y el Sub Comité de Arte y Cultura; conformados cada uno por cinco (5) miembros principales con su respectivos suplentes en representación de la Organización Sindical. La Secretaría Técnica de este comité la nombrará SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá. **(Artículo 56 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 33)**

CAPITULO XII

SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLOGICO

ARTÍCULO 181. PRESTACIÓN DIRECTA DE LOS SERVICIOS DE SALUD: La EAB-ESP continuará garantizando la prestación directa de los servicios de Salud y garantizará a todos sus trabajadores, pensionados y familiares beneficiarios de los servicios de salud, la asistencia integral y total sin restricción alguna, de los servicios médicos y odontológicos, en ningún caso se aplicaran los conceptos de preexistencias y/o periodos de carencia, asegurando el respeto a los criterios de accesibilidad, oportunidad, calidad, eficiencia, celeridad y comodidad, buscando mejorar los derechos adquiridos en materia de salud, para todos los efectos, la Empresa asumirá la totalidad de los costos, de acuerdo con lo establecido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La Empresa asumirá el pago del valor correspondiente al Plan Adicional en Salud, que cubra los servicios de salud pactados para todos los trabajadores y sus beneficiarios en la presente Convención Colectiva de Trabajo. La EAB-ESP garantizará sin restricción y sin costo alguno a sus trabajadores, pensionados y familiares beneficiarios, los servicios de salud en los campos de prevención, tratamiento



y rehabilitación en enfermedades mentales, adicciones y hogares geriátricos.

La cobertura de los servicios de salud para los trabajadores vinculados a partir de mayo 27 de 1996 en adelante y sus beneficiarios, tendrá el mismo alcance convencional que existe para los trabajadores vinculados antes de esa fecha, como lo establece la convención colectiva vigente, con excepción de la hospitalización por alcoholismo y/o adicciones, sin que vaya en contravía, de que este servicio esté contemplado en la normatividad vigente o futura, del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Al núcleo familiar que tenga inscrito el trabajador o pensionado en el momento de sufrir un evento que ocasione invalidez superior al 50% o la muerte del trabajador o pensionado, se le seguirá prestando los servicios de salud en las mismas condiciones, hasta tanto se reconozca la resolución de pensión o de pensión sustitución.

El Servicio Médico y Odontológico depende directamente de la Gerencia Corporativa de Gestión Humana o de quien haga sus veces y su responsabilidad operativa como división está a cargo de la Dirección Salud.

Los trabajadores y pensionados tendrán derecho a los medicamentos no cubiertos por el POS pertinentes para tratar eficazmente en forma ambulatoria y hospitalaria las enfermedades de los trabajadores y pensionados, prescritos por el médico tratante.

Los familiares beneficiarios de trabajadores y pensionados reciben únicamente medicamentos incluidos en el POS en los tratamientos ambulatorios. (Artículo 124 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 118 y CCT 2008-2011 art. 107)



ARTÍCULO 182. COSTOS Y APORTES: La Empresa destinará, por una sola vez en la vigencia 2008, una suma equivalente a cinco mil (5.000) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes al Comité de Servicio Médico y Odontológico, para que dicho Comité realice el análisis y efectúe los abonos a la Empresa, por concepto de los valores que correspondan a los porcentajes que cada uno de los trabajadores activos y pensionados debía pagar por los servicios médicos y odontológicos prestados a cada uno de ellos y a sus familiares beneficiarios, desde la fecha de su vinculación y hasta el 31 de diciembre de 2007.

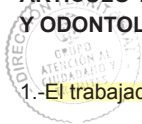
A partir del 1° de enero de 2008, para los trabajadores, pensionados y sus beneficiarios no se cobrará valor alguno, por concepto de los servicios médicos y odontológicos que se presten a cada uno de ellos, en cumplimiento de los planes adicionales de salud y demás obligaciones convencionales en materia de salud. El pago de la cotización al régimen contributivo en salud para los trabajadores y pensionados de la EAB-ESP continuará así:

a. Para los trabajadores que ingresaron antes del 27 de mayo de 1996 continuará siendo asumida en su totalidad por la EAB-ESP. Igual tratamiento se aplicará a todos los pensionados directos de la Empresa, que ingresaron como trabajadores antes del 27 de mayo de 1996.

b. Para los trabajadores que ingresaron a partir del 27 de mayo de 1996 pagarán únicamente el porcentaje de cotización establecido en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. (Artículo 125 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 108)



ARTÍCULO 183. BENEFICIARIOS DEL SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO DE LA EAB-ESP:



1.-El trabajador (a) o pensionado (a).

2. El padre y la madre de los trabajadores que ingresaron antes del 27 de mayo de 1996, que dependan económicamente del trabajador(a) o del pensionado(a). Se entiende que el núcleo familiar del trabajador(a) soltero está conformado por sus padres dependientes económicamente, siempre que mantenga esta condición.

3. El (la) cónyuge o el (la) compañero (a) del trabajador (a) o pensionado (a), sin importar su condición frente al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

4. Los hijos biológicos y aportados del trabajador (a) o pensionado (a), que dependan económicamente de él y permanezcan en estado civil de soltería y los adoptados o en custodia, demostrando la convivencia permanente, conforme los requisitos de Ley, así:

a. Hasta la edad de 18 años.

b. De 18 a 25 años siempre y cuando acrediten con certificados o con recibo de pago debidamente cancelado, en que conste que estén estudiando en entidades aprobadas por el Ministerio de Educación, o quien haga sus veces a nivel departamental, regional o local, de acuerdo a las normas legales y constitucionales.

c. Cuando tengan certificación médica por invalidez psíquica o física expedida por especialistas designados por la(s)



entidad(es) regulada(s) por el Sistema General de Seguridad Social en Salud, durante la permanencia de la misma.

d. En caso de embarazo, la madre soltera beneficiaria del servicio hasta los 18 años. Cuando sea dependiente económicamente del trabajador (a) o pensionado (a) y si está estudiando hasta los 25 años. El hijo de la madre soltera beneficiaria, tendrá derecho al cubrimiento integral y total en Salud hasta un (1) año de edad. **(Artículo 126 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 109)**

ARTÍCULO 184. RED DE SERVICIOS: La red de servicios será el conjunto o plataforma de instituciones que prestaran los servicios a los beneficiarios del servicio de salud de la EAB-ESP y el directorio de médicos con que cuentan la prestación directa y/o contratada, en ambos casos serán única y exclusivamente las ofrecidas por las diferentes entidades reguladas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud para sus Planes Adicionales en Salud. **(Artículo 127 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 110)**

ARTÍCULO 185. FONDO ESPECIAL PARA EL MANEJO DE LOS RECURSOS PRESUPUESTALES DEL SERVICIO MÉDICO: La Empresa se compromete a crear a través del Comité de Servicio Médico y Odontológico, dentro de los 90 días siguientes a la firma de la presente convención, un Fondo Especial para el manejo de los recursos presupuestales del Servicio de Salud, buscando garantizar un servicio eficiente a los usuarios del mismo.

Este fondo tendrá su propia contabilidad y su movimiento

ordinario para la cancelación de obligaciones se realizará de manera separada a las ordinarias de la Empresa a través de una cuenta que se abrirá en una entidad financiera legalmente autorizada por La Superintendencia Financiera de Colombia y que ofrezca las mejores condiciones de rentabilidad. Contra esta cuenta el administrador del Fondo cancelará los compromisos adquiridos; no obstante sus cifras globales, se registrarán en la contabilidad general y presupuestal de la Empresa.

La supervisión del Fondo Especial del Servicio de Salud estará a cargo del Comité de Servicio Médico y Odontológico. **(Artículo 128 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 121 y CCT 2008-2011 art. 111)**

ARTÍCULO 186. APROPIACIÓN PRESUPUESTAL: Para asegurar el normal cumplimiento de las obligaciones que se deriven de la prestación de los Servicios Médico Asistenciales y Odontológicos, la EAB-ESP hará las apropiaciones presupuestales con cargo a la vigencia del período objeto de contratación. **(Artículo 129 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 112)**

ARTÍCULO 187. RETORNO DE LA PRESTACIÓN DIRECTA DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS A CARGO DE LA EAB-ESP: La EAB-ESP, garantiza el retorno a la prestación directa del Servicio Médico y Odontológico, si prosperan las demandas que contra los Decretos 010 y 074 de Enero de 2004 hacen trámite ante las autoridades contencioso administrativas, la Corte Constitucional y la Fiscalía General de la Nación; siempre que las sentencias y/o fallos los deroguen o anulen, o ante la implementación de otra ley, reglamentación o normatividad que lo permita. En este caso, la EAB-ESP

cumplirá de manera inmediata e integral, la prestación directa y sin costo alguno de los Servicios Médicos y Odontológicos, respetando lo pactado en la presente Convención Colectiva de Trabajo. **(Artículo 130 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 113)**

ARTÍCULO 188. INFRAESTRUCTURA: La Empresa incluirá en la contratación de los Servicios Médicos y Odontológicos con las EPS la forma como deben ser utilizadas las instalaciones ubicadas en las plantas el Dorado, Santa Lucía, Usaquén, Planta Wiesner, Zipaquirá, Chingaza y Colegio Ramón B. Jimeno, para brindar los servicios de salud única y exclusivamente a sus trabajadores, pensionados y sus beneficiarios, garantizando que en el caso de asumir la prestación directa del Plan Adicional, del retorno como EPS adaptada o servicios contratados, se utilice la infraestructura física del Servicio Médico y Odontológico en los sitios enunciados, adecuándolos conforme a los requerimientos legales. **(Artículo 131 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 114)**

ARTÍCULO 189. MANUAL DE SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO: El Manual de Servicio Médico y Odontológico hace parte integral de la presente Convención Colectiva de Trabajo y es de estricto cumplimiento para las partes, respetando los derechos adquiridos y pactados, por lo tanto, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y en un tiempo no mayor a tres (3) meses, a través del Comité de Servicio Médico, se ajustará y actualizará el Manual del Servicio Médico y Odontológico; en todo caso respetando los derechos adquiridos y pactados.

(Artículo 132 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 122 y CCT 2008-2011 art. 115)



CAPITULO XIII

VIVIENDA Y FONDO ESPECIAL DE VIVIENDA.

ARTÍCULO 190. VIVIENDA: La EAB-ESP en virtud de lo establecido en la Convención Colectiva continuará otorgando préstamos de vivienda a todos sus trabajadores oficiales y pensionados de conformidad con lo establecido en los reglamentos existentes y las normas que se enuncian en los siguientes artículos. (Artículo 133 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 128 y CCT 2008-2011 art. 116)

ARTÍCULO 191. RECURSOS DEL FONDO ESPECIAL PARA PRÉSTAMOS DE VIVIENDA DE TRABAJADORES OFICIALES: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo los recursos del Fondo Especial para préstamos de vivienda son:

- La totalidad de los préstamos de vivienda, incluyendo los que están adjudicados y no se han desembolsado a 31 de diciembre de 1999.
- La recuperación de cartera de los préstamos realizados.
- Los rendimientos financieros que produce la cuenta de Colpatria No. 0122007464.
- Los intereses que pagan los trabajadores por sus préstamos.
- Los aportes que comprometió la Empresa destinados a lograr la autosuficiencia del Fondo los cuales se aportaron así:



Acueducto
La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Paseo de Bogotá
otorga con argüello a:

LUIS ESTEBAN BEJARANO BELTRAN
La suma de \$109.167.550
Para la compra de su casa
y el bienestar de su familia

Acueducto
La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Paseo de Bogotá
otorga con argüello a:

DANY ANVELA CHALAR ROMERO
La suma de \$109.167.550
Para la compra de su casa
y el bienestar de su familia

Capítulo XIII Vivienda y Fondo Especial de Vivienda



Colegio Ramón B. Jimeno

o El 30 de Abril del año 2000 la suma de TRES MIL MILLONES DE PESOS (\$3.000'000.000.00).

o El 30 de Abril del año 2001 la suma de DOS MIL MILLONES DE PESOS (\$2.000'000.000.00).

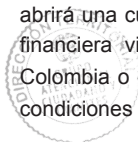
o El 30 de Abril del año 2002 la suma de DOS MIL MILLONES DE PESOS (\$2.000'000.000.00).

Parágrafo: En el evento en que el Fondo Especial para Préstamos de Vivienda supere las necesidades de préstamos para vivienda, de acuerdo a las políticas fijadas por el Comité de Vivienda, previa aprobación de éste último, los excedentes del mismo, sin perjuicio de los aspirantes a los préstamos de vivienda, los trasladará del Fondo Especial de Vivienda al Fondo de Pensiones de la EAB-ESP. Así mismo, cuando los recursos del Fondo Especial para Préstamos de Vivienda no sean suficientes para atender las necesidades de los préstamos de vivienda, de acuerdo al Reglamento del mismo, previa solicitud del Comité de Vivienda, la EAB-ESP podrá prestar el dinero faltante para cubrir la demanda de los préstamos en las condiciones de plazo e interés que el fondo tenga establecidas para los créditos a los trabajadores. **(Artículo 134 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 129 y CCT 2008-2011 art. 117)**

ARTÍCULO 192. MANEJO DE LOS RECURSOS DEL FONDO: El manejo financiero de los recursos destinados al otorgamiento de préstamo para vivienda de todos los trabajadores oficiales de la Empresa y pensionados, será a través del Fondo Especial para préstamo de vivienda.

Para un eficiente manejo de los recursos del fondo se





abrirá una cuenta para préstamos de vivienda en la entidad financiera vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia o quien haga sus veces, que ofrezca las mejores condiciones de rentabilidad.

La supervisión del manejo de la cuenta será realizada por el Comité de Vivienda.

Parágrafo 1. La Empresa depositó en la Cuenta No. 0122007464 de la Entidad COLPATRIA, la suma de MIL QUINIENTOS MILLONES DE PESOS (\$1.500.000.000).

Parágrafo 2. La Empresa asegurará el eficiente manejo, control y administración del Fondo incluyendo entre otros contabilidad, manejo de garantías, recaudos y desembolsos; igualmente mantendrá un sistema contable y financiero en el cual se reflejen todas las operaciones y estados financieros del fondo, detallando la recuperación de cartera y los intereses obtenidos desde el 1º de enero de 1994 a la fecha. Igualmente se adecuará la estructura física y administrativa para el adecuado funcionamiento del Fondo. **(Artículo 135 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 130 y CCT 2008-2011 art. 118)**

ARTÍCULO 193. CONTABILIDAD DEL FONDO: El Fondo Especial para préstamos de vivienda deberá mantener actualizada la información contable que refleje todas sus operaciones financieras. Así mismo, contará con una completa información estadística sobre su gestión. **(Artículo 136 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 131 y CCT 2008-2011 art. 119)**

ARTÍCULO 194. DEPOSITO DE LOS RECURSOS DEL FONDO: La EAB-ESP, se compromete a depositar en la cuenta para vivienda los recursos correspondientes para cada vigencia de acuerdo al cronograma anual de adjudicación de préstamo de vivienda, elaborado por el Comité de Vivienda. **(Artículo 137 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 132 y CCT 2008-2011 art. 120)**

ARTÍCULO 195. GESTIONES PARA VIVIENDA: El Comité de Vivienda gestionará ante las empresas oficiales y/o particulares cupos de vivienda para los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por ellas.

En todos los casos de que trata este artículo, cuando sean utilizados los recursos propios del Fondo Especial para préstamos de vivienda, para la asignación de vivienda o préstamo de vivienda para un trabajador oficial, se adjudicará de acuerdo con la reglamentación adoptada por el Comité de Vivienda.

Parágrafo. En todo caso la adjudicación de los cupos de vivienda que obtenga el Comité, serán adjudicados a los trabajadores, aplicando el mismo sistema de puntaje que se utiliza para el otorgamiento de los préstamos de conformidad con el reglamento del fondo rotatorio de préstamo de vivienda. **(Artículo 138 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 133y CCT 2008-2011 art. 121)**

ARTÍCULO 196. VALORES DE LOS PRESTAMOS: Las cuantías mínimas y máximas para el otorgamiento de préstamos para vivienda a los trabajadores, que se encontraban entre 2.000 y 4.000 UPAC, en adelante se harán



en Unidades de Valor Real “UVR”, sistema que reemplazó el UPAC, mediante la Ley 546 del 23 de diciembre de 1999, y cuya equivalencia es la siguiente:

Valor préstamo mínimo: 322.000 UVR

Valor préstamo máximo: 644.000 UVR

En caso de que la Unidad de Valor Real UVR, sea modificada, suprimida o transformada, el valor de los préstamos para vivienda asumirá la nueva equivalencia.

El monto de los préstamos dependerá de la reglamentación determinada por el Comité de Vivienda, teniendo en cuenta la capacidad de pago del trabajador oficial que se determinará con base en el cálculo actuarial de las cesantías, la antigüedad del trabajador, su remuneración y otros préstamos otorgados con este fin.

En caso de que un trabajador oficial no tenga capacidad para pagar el préstamo mínimo de 322.000 U.V.R., se podrá proponer al trabajador el otorgamiento del préstamo hasta que pueda asumir este monto o aceptar de inmediato un préstamo de menor cuantía. **(Artículo 139 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 134 y CCT 2008-2011 art. 122)**

ARTÍCULO 197. AJUSTE PRÉSTAMOS DE VIVIENDA: A partir de la firma del presente acuerdo laboral la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá ESP, reajustará los montos actuales de los préstamos de vivienda a todos sus

trabajadores de la siguiente manera:

Nivel	Valor del crédito en UVR
52-40	500.000
32-22	620.000
21-20	750.000



Estos montos serán reajustados para todas las modalidades (primero, segundo y tercer préstamo).

La Dirección de Tesorería evaluará por una única vez la mejor opción para depositar los recursos del fondo en la entidad bancaria que más rendimientos financieros genere, previo análisis, evaluación y aprobación del comité de vivienda. **(Artículo 140 -Convención 2012-2014)**

ARTÍCULO 198. TERCER PRÉSTAMO DE VIVIENDA:

La EAB-ESP con el fin de brindar un mejor bienestar a los trabajadores y sus familias, otorgará a través del Fondo Especial de Vivienda a sus trabajadores activos, un tercer préstamo de vivienda en los montos establecidos para el primer y segundo préstamo, conservando la distribución del presupuesto a que hace referencia el artículo vigésimo del reglamento. **(Artículo 141 -Convención 2012-2014)**
(Acordado CCT 2008-2011 art. 123)

El tercer préstamo sustituye el Préstamo Especial y modifica lo correspondiente al reglamento del Fondo Especial de Vivienda. Tendrán prelación al tercer préstamo aquellos trabajadores que no accedieron al Préstamo Especial.

Queda entendido que la Empresa no hará nuevos aportes a este Fondo, no obstante, la EAB-ESP, podrá prestar el



dinero faltante para cubrir la demanda de los préstamos en las condiciones de plazo e interés que el Fondo tenga establecidas para los créditos a los trabajadores.

ARTÍCULO 199. CONSTITUCION COMITÉ DE VIVIENDA:

Con el fin de estudiar y resolver todos los asuntos relacionados con el Fondo Especial para Préstamo de Vivienda continuará funcionando el Comité de Vivienda, constituido por tres (3) representantes del Sindicato designados por la Junta Directiva del mismo y tres (3) representantes de la Empresa nombrados por el Gerente General.

El Comité se reunirá para adjudicar préstamos en forma ordinaria las últimas semanas de marzo, julio y septiembre de cada año y, de manera extraordinaria, por convocatoria del Gerente General a solicitud de una de las partes. En caso de empate en el seno del Comité, la determinación estará a cargo del Gerente General de la Empresa. **(Artículo 142 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 135 y CCT 2008-2011 art. 124)**

ARTÍCULO 200. ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO:

El reglamento vigente para la asignación de préstamos de vivienda observará los siguientes temas:

a. Primer Préstamo. Los trabajadores que en lo sucesivo salgan favorecidos con el primer préstamo para vivienda, autorizarán a la Empresa la pignoración del 100% de sus cesantías para amortizar su crédito de vivienda y en igual forma autorizarán se les descuenta de su salario básico mensual, de sus primas, quinquenios y demás prestaciones sociales legales y convencionales un 15% de cada una de estas con el mismo fin de amortizar el crédito de vivienda.





Capítulo XIV Especial Sobre Pensiones



Atención Alcantarillado

b. Segundo Préstamo. Los trabajadores que en lo sucesivo salgan favorecidos con el segundo préstamo para vivienda, autorizarán a la Empresa la pignoración del 100% de sus cesantías para amortizar su crédito de vivienda y en igual forma autorizarán se les descuenta de su salario básico mensual, de sus primas, quinquenios y demás prestaciones sociales legales y convencionales un 10% de cada una de estas con el mismo fin de amortizar el crédito de vivienda. **(Artículo 143 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 136 y CCT 2008-2011 art. 145)**

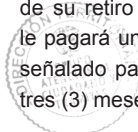
ARTÍCULO 201. VIVIENDA PARA PENSIONADOS: Los pensionados seguirán disfrutando de los préstamos otorgados por el Fondo Especial para préstamos de vivienda de acuerdo con la reglamentación establecida para este fin. **(Artículo 144 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 137 y CCT 2008-2011 art. 126)**

CAPITULO XIV ESPECIAL SOBRE PENSIONES

ARTÍCULO 202. PENSION DE JUBILACIÓN: Con el objeto de que los trabajadores de la Empresa que estén en condiciones de jubilarse puedan entrar a disfrutar de esta prestación social, la Empresa por medio de la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces adelantará las gestiones necesarias para que el interesado pueda entrar a disfrutar de su pensión de jubilación, sin pérdida de tiempo, ni de salario, ni de prestaciones sociales.

Con el fin de facilitarle al pensionado los recursos económicos necesarios durante el lapso que transcurra entre la fecha





de su retiro y el pago efectivo de su pensión, la Empresa le pagará una suma mensual equivalente al sueldo nominal señalado para el respectivo cargo, hasta por un tiempo de tres (3) meses, como anticipo a sus mesadas pensionales.

El valor total de este anticipo se descontará del primer pago que se le haga y si resultare algún saldo a su cargo se descontará en la siguiente mesada pensional. **(Artículo 88 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 64 y CCT 2008-2011 art. 73)**

ARTÍCULO 203. PREVISIÓN SOCIAL: La Empresa eximirá del aporte del cinco por ciento (5%) mensual para previsión social a que se refiere el artículo 1o. de la Ley 171 de 1961 a todos aquellos pensionados que así lo soliciten por escrito, siendo entendido que el pensionado exento sólo tendrá derecho a la prestación de los servicios médicos para él y para su cónyuge. **(Artículo 89 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 65 y CCT 2008-2011 art. 74)**

ARTÍCULO 204. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN: El reconocimiento de la pensión de jubilación de conformidad con las normas legales o convencionales vigentes, es compatible con el derecho a recibir el Auxilio de Cesantía. **(Artículo 90 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 66 y CCT 2008-2011 art. 75)**

ARTÍCULO 205. PENSIÓN ESPECIAL DE JUBILACIÓN: A los trabajadores que hayan cumplido o que cumplan veinte (20) años de servicio a la EAB-ESP y que sean menores de cincuenta (50) años se les habilitará por cada cuatro (4) meses de servicio adicional al vigésimo, un (1) año para la edad.

Este cómputo se hará para efecto de reconocer la pensión de jubilación, a solicitud del trabajador o por disposición de la Empresa.

La cuantía de esta pensión será equivalente al OCHENTA Y CINCO POR CIENTO (85%) del promedio mensual de todo lo devengado por el trabajador en el último año de servicio.

(Artículo 91 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 67 y CCT 2008-2011 art. 76)

ARTÍCULO 206. AÑOS DISCONTINUOS EN LA EMPRESA:

Los trabajadores oficiales que hayan cumplido o que cumplan veinte (20) años de servicio discontinuos al servicio de la EAB-ESP tendrán derecho a la pensión de jubilación al cumplir los cincuenta (50) años de edad. Quienes sean menores de cincuenta (50) años, se les habilitará por cada cuatro (4) meses de servicio adicional, al vigésimo año, un (1) año para los efectos de edad.

La cuantía de esta pensión será equivalente al OCHENTA Y CINCO POR CIENTO (85%) del promedio mensual de todo lo devengado por el trabajador en el último año de servicio.

(Artículo 92 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 68 y CCT 2008-2011 art. 77)

ARTÍCULO 207. VEINTE (20) AÑOS DE SERVICIO CONTANDO OTRAS ENTIDADES:

Los trabajadores oficiales que hayan cumplido o cumplan veinte años (20) de servicio continuos o discontinuos en las entidades descentralizadas o centralizadas de la Nación, Departamentos, Municipios, Intendencias, Comisarías o del Distrito Capital de Bogotá y que se encuentren al servicio de la EAB-ESP, tendrán derecho a la pensión de jubilación al cumplir los cincuenta (50) años de edad.

Quienes sean menores de cincuenta (50) años de edad, se les habilitará por cada seis (6) meses de servicio adicional al vigésimo año, un (1) año para los efectos de edad.

La cuantía de esta pensión será equivalente al OCHENTA POR CIENTO (80%) del promedio mensual de todo lo devengado por el trabajador en el último año de servicio.

Parágrafo. Para que un trabajador se pueda acoger al beneficio de compensación de la edad de que trata este artículo, deberá haber laborado como mínimo diez (10) años en la Empresa. **(Artículo 93 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 69 y CCT 2008-2011 art. 78)**

ARTÍCULO 208. REGIMEN PENSIONAL PARA EL PERSONAL DE INGRESO A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 1985: Los trabajadores oficiales del sexo masculino que se vinculen a la EAB-ESP con posterioridad al (2) de mayo de 1985 tendrán derecho a la pensión de jubilación de conformidad con lo establecido por la Ley en lo que se refiere al tiempo de servicio y edad. Para estos trabajadores no será aplicable el mecanismo de habilitación de edad establecidos en los Artículos 91, 92, 93 de la presente Convención Colectiva, en los otros aspectos se mantendrá lo establecido en ella. El personal femenino que ingrese con posterioridad a esta fecha continuará cobijado por lo estipulado en los Artículos antes mencionados.

Parágrafo. La Empresa se compromete a no denunciar el régimen pensional antes de 25 años. **(Artículo 94 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 70 y CCT 2008-2011 art. 79)**

ARTÍCULO 209. REGIMEN PENSIONAL PARA EL PERSONAL DE INGRESO A PARTIR DEL 27 DE MAYO DE 1996: La Empresa afiliará a todos sus trabajadores, vinculados con posterioridad al 27 de mayo de 1996, fecha de vigencia de la homologación del Laudo Arbitral de ese momento, al Sistema de Seguridad Social Integral de la Ley 100 de 1993. **(Artículo 95 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 71 y CCT 2008-2011 art. 80)**

ARTÍCULO 210. PENSIÓN SANCIÓN: Los trabajadores oficiales que sin justa causa sean desvinculados por cualquier motivo, después de haber prestado sus servicios durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años continuos, o discontinuos en las entidades descentralizadas o centralizadas de la Nación, Departamentos, Municipios, Intendencias o Comisarías o del Distrito Capital de Bogotá, tendrán derecho a la pensión de jubilación desde la fecha de la desvinculación sin justa causa, si para entonces tienen cincuenta (50) años de edad, o desde la fecha en que cumplan esa edad, con posterioridad a la desvinculación.

Si la desvinculación de que trata este Artículo se produjese después de quince (15) años de los mencionados servicios, el trabajador oficial tendrá derecho a la pensión de jubilación al cumplir cuarenta y cinco (45) años de edad o desde la fecha de la desvinculación sin justa causa, si para entonces tiene cumplida la expresada edad.

La cuantía de la pensión sanción que el presente artículo señala será equivalente al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) del promedio mensual de todo lo devengado por el trabajador en el último año de servicios. **(Artículo 96**



-Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 72 y CCT 2008-2011 art. 81)



ARTÍCULO 211. PENSIÓN DE INVALIDEZ: Para los efectos de la pensión de invalidez, se considera inválido al trabajador oficial o empleado público que por cualquier causa, no provocada intencionalmente ni por culpa grave, o violación injustificada y grave de los Reglamentos de Seguridad Industrial de la EAB-ESP, ha perdido en un porcentaje no inferior al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) su capacidad para continuar ocupándose en la labor que constituye su actividad habitual o la profesión a que se ha dedicado ordinariamente. En consecuencia no se considera inválido el trabajador oficial que solamente pierda su capacidad de trabajo en un porcentaje inferior al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%). **(Artículo 97 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 73 y CCT 2008-2011 art. 82)**

ARTÍCULO 212. CALIFICACIÓN DE LA INCAPACIDAD LABORAL: La calificación del grado de invalidez se efectuará por la División de Servicio Médico de la EAB-ESP, de conformidad con los reglamentos correspondientes. La calificación de la invalidez podrá ser revisada en cualquier tiempo por los médicos del Ministerio de Trabajo, por solicitud del trabajador, de la EAB-ESP, del Sindicato de Trabajadores o de la autoridad competente. **(Artículo 98 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 74 y CCT 2008-2011 art. 83)**



ARTÍCULO 213. CUANTIA DE LA PENSIÓN: El valor de la pensión por invalidez se liquidará con base en el promedio del último salario devengado por el trabajador oficial y será equivalente al grado de incapacidad laboral, conforme a los porcentajes que se establecen a continuación:

a) Cuando la incapacidad sea superior al NOVENTA Y CINCO POR CIENTO (95%) el valor de la pensión mensual será igual al último salario devengado por el trabajador.

b) Si la incapacidad excediera del SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) sin pasar del NOVENTA Y CINCO POR CIENTO (95%) la pensión mensual será equivalente al OCHENTA POR CIENTO (80%) del último salario devengado por el trabajador.

c) Si la incapacidad laboral es del SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) dicha pensión será igual al SESENTA POR CIENTO (60%) del último salario devengado por el trabajador.
(Artículo 99 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 75 y CCT 2008-2011 art. 84)

ARTÍCULO 214. REHABILITACIÓN: El pensionado por invalidez tiene derecho a que se le procure rehabilitación, en la forma que lo indique el Servicio Médico de la EAB-ESP.
(Artículo 100 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 76 y CCT 2008-2011 art. 84)

ARTÍCULO 215. CONTROL MEDICO: Todo trabajador que perciba pensión de invalidez está obligado a someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene el servicio médico de la EAB-ESP, con el fin de que este proceda a disminuir su cuantía, aumentarla o declarar extinguida la pensión si

de dicho control médico resultare que la incapacidad se ha modificado favorablemente, o se ha agravado o desaparecido.

En caso de que el pensionado por invalidez se oponga sin razones válidas, dificulte o haga imposible el control médico a que se refiere este artículo, se suspenderá inmediatamente el pago de la pensión de invalidez mientras dura la demora en someterse al expresado control médico. **(Artículo 101 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 77 y CCT 2008-2011 art. 86)**

ARTÍCULO 216. PENSIÓN POR VEJEZ: La Empresa reconocerá y pagará al trabajador oficial que cumpla quince (15) años de servicios continuos o discontinuos en las entidades descentralizadas o centralizadas de la Nación, Departamentos, Municipios, Intendencias, Comisarías o en el Distrito Capital de Bogotá y que se encuentre al servicio de la EAB-ESP, la pensión de vejez al cumplir los sesenta (60) años de edad.

La cuantía de esta pensión será equivalente al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) del promedio mensual de todo lo devengado por el trabajador en el último año de servicios. **(Artículo 102 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 87 y CCT 2008-2011 art. 78)**

ARTÍCULO 217. PENSIÓN POR MUERTE: El trabajador(a) que muera estando al servicio de la Empresa, la esposa(o) o compañera(o), los hijos menores o incapacitados para trabajar tendrán derecho a una pensión de jubilación según la siguiente tabla:

1) Cincuenta por ciento (50%) del salario promedio del último mes de servicio a los trabajadores que hayan cumplido entre seis (6) meses y diez (10) años de servicio en la Empresa.

2) Sesenta y cinco por ciento (65%) del salario promedio del último mes de servicio a los trabajadores que hayan cumplido entre diez (10) años y quince (15) años de servicio en la Empresa.

3) Setenta y cinco por ciento (75%) del salario promedio del último mes de servicio a los trabajadores que hayan cumplido más de quince (15) años de servicio en la Empresa.

En caso de que el trabajador sea soltero (a) y no tenga compañero (a) permanente ni hijos, tendrán derecho a la pensión el padre y/o la madre, siempre que dependan económicamente del trabajador. **(Artículo 103 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 79 y CCT 2008-2011 art. 88)**

ARTÍCULO 218 GARANTIA DE PAGOS DE PENSIONES:

La Empresa garantizará real y presupuestalmente el pago de las pensiones a sus trabajadores respetando los derechos adquiridos consagrados en los artículos 88 a 103 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Fortalecimiento del Fondo de Pensiones: Cuando aquellos trabajadores, con derecho a pensión de la Empresa soliciten el reconocimiento de la misma, la EAB-ESP les reconocerá éste derecho e iniciará el pago directo de las mesadas pensionales. Para garantizar el fortalecimiento del fondo de pensiones, en la resolución de reconocimiento de la pensión, existirá una cláusula para que el trabajador otorgue poder por escrito debidamente diligenciado, en favor de la EAB-ESP para que ésta, cuando los trabajadores alcancen los requisitos de pensión establecidos en la ley, pueda reclamar en nombre y representación del trabajador pensionado, ante el ISS o el Fondo de Pensiones correspondiente, cualquier derecho pensional análogo al que la EAB-ESP, haya otorgado



con base en los artículos 88 a 103 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Para notificarse el trabajador del reconocimiento a la pensión, conjuntamente con el acto administrativo, otorgará el citado poder. En dicho poder se incluirá el siguiente texto: “La Empresa le garantiza al poderdante, real y presupuestalmente, el pago directo de la totalidad de las mesadas pensionales reconocidas en el acto administrativo que la otorga, sin detrimento del derecho convencional adquirido”. Los dineros que por este concepto se obtengan se destinarán en todo caso a fortalecer el fondo de pensiones y garantizar el pago de las mismas.

Parágrafo Transitorio: La EAB-ESP, y SINTRAEMSDS Subdirectiva Bogotá sensibilizarán, impulsarán y motivarán a los pensionados, previo acuerdo con la Sociedad de Pensionados SOPENAYA, para que otorguen los poderes a favor de la EAB-ESP, que le permita a ésta gestionar en nombre y representación del Pensionado las acciones necesarias para reclamar y recuperar ante el ISS o el Fondo de Pensiones correspondiente el pago a favor de la EAB-ESP de los dineros causados por cuenta de los derechos pensionales y/o cuotas partes pensionales, análogos al que la EAB-ESP otorgó con base en los artículos 88 a 103 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. En todo caso los dineros recuperados se destinarán a fortalecer el Fondo de Pensiones. **(Artículo 104 -Convención 2012-2014)**

(Acordado CCT 2004-2007 art. 80 y CCT 2008-2011 art. 89)

ARTÍCULO 219. TIEMPO DE PENSIONES: La Empresa continuará dando aplicación a la compilación de la

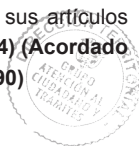
Capítulo XV Disposiciones Generales





Planta de Tratamiento El Salitre

Convención Colectiva de Trabajo de 1993 en sus artículos 53 a 67. **(Artículo 105 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 81 y CCT 2008-2011 art. 90)**



CAPITULO XV

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 220. FONDOS ESPECIALES, PRESTAMO DE VIVIENDA, SERVICIO MEDICO, BECA, AUXILIO Y OTROS:

La reglamentación sobre los Fondos Especiales, para préstamos de vivienda, servicios médicos, becas y auxilios, escalafón y promoción de personal, accidente de tránsito, higiene y seguridad industrial, forman parte de la presente Convención. Estas reglamentaciones podrán ser reformadas por la Empresa de común acuerdo con el Sindicato, de conformidad con lo previsto en las normas respectivas. **(Artículo 201 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 127 y CCT 2008-2011 art. 178)**

ARTÍCULO 221. REGIMEN DISCIPLINARIO: La Empresa dará estricto cumplimiento en materia disciplinaria a lo establecido en los artículos 44 a 49 de la compilación de la Convención Colectiva de Trabajo de 1994, de conformidad al contenido del Reglamento Interno de Trabajo. **(Artículo 52 – Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 52 y CCT 2008-2011 art. 40)**

ARTÍCULO 222. DENUNCIA: Esta Convención podrá ser denunciada en todo o en parte de acuerdo con la Ley dentro de los sesenta (60) días anteriores a su vencimiento. Si no se hiciere uso del término antes citado, la Convención se entenderá prorrogada por los períodos previstos en las leyes vigentes. **(Artículo 202 -Convención 2012-2014) (Acordado**





ARTÍCULO 223. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA: La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de CINCO (5) años comprendida entre el primero (1) de enero de 2015 y hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2019. **(Acta de Acuerdo No 9 de 2015)**

Parágrafo: La EAB-ESP no tomará represalias de ninguna naturaleza contra ningún trabajador, ni contra la Organización Sindical, por las labores que adelantan los trabajadores con motivo de la presentación y negociación de los pliegos de peticiones y hasta la firma de la Convención Colectiva de Trabajo. **(Artículo 203 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 139 y CCT 2008-2011 art. 180)**

ARTÍCULO 224. COMPILACIÓN TEMÁTICA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: La Empresa y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, adelantarán la compilación de la Convención Colectiva de Trabajo, organizándola temáticamente, incluyendo en un solo texto los contenidos vigentes de las homologaciones, laudos, actas extra convencionales y los reglamentos derivados de las normas convencionales. El texto final será depositado ante el Ministerio de Trabajo dentro de los términos legales establecidos. **(Artículo 204 -Convención 2012-2014) (Acordado CCT 2008-2011 art. 181)**

ARTÍCULO 225. PUBLICACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: Con el objeto de dar publicidad a la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa le reconocerá a SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá treinta (30) SMMLV. El texto final de la publicación será

Negociadores - 2015



acordado entre la EAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá dentro de los dos meses siguientes a la firma de la presente CCT. El diseño del documento estará a cargo de la organización sindical. (Acta de Acuerdo No 8 de 2015)

ARTÍCULO 226. TRANSITORIO. AUXILIO PARA TÉCNIFICACIÓN DE SINTRAEMSDES BOGOTÁ:

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá o quien haga sus veces, apropiará y entregará a SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá un auxilio equivalente a Ciento Treinta (130) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, para la tecnificación del Sindicato; este valor será entregado a SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá en el mes de junio de 2016. **(Acta de Acuerdo No. 9 2015)**

CAPITULO XVI ANEXOS

ANEXO 1. CARTA DE COMPROMISO Y CARTA DE INTENCIÓN Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019

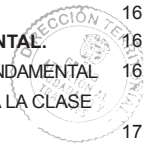
ANEXO 2. Acta de Acuerdo Para la Reubicación de los Campos Deportivos de Fontibón, de la fecha 4 de Mayo de 2006.

ANEXO 3. Acta de Acuerdo y Compromiso entre la EAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, de fecha 22 de Junio de 2007.

INDICE.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2015-2019	1
PREAMBULO. POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS	2
CAPITULO I. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES.	6
ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO PREVALENTE DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA:	6
ARTÍCULO 2. LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO COMO FUNDAMENTO Y MARCO DE ACCIÓN:	6
ARTÍCULO 3. LOS DERECHOS HUMANOS Y LA EAB-ESP	7
ARTÍCULO 4. EL TRABAJO COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL	7
ARTÍCULO 5. VIGENCIA DE DERECHOS	7
ARTÍCULO 6. DEBER DE PAZ:	8
ARTÍCULO 7. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD	8
ARTÍCULO 8. PRINCIPIO DE BUENA FE Y ESTRICTEZ	8
ARTÍCULO 9. PRINCIPIO DE BILATERALIDAD DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:	9
ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS SOBRE RECURSO HIDRICO Y MEDIO AMBIENTE	9
ARTÍCULO 11. PRINCIPIOS SOBRE EL MODELO ORGANIZACIONAL DE LA EAB-ESP	11
ARTÍCULO 12. PRINCIPIOS SOBRE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD	12
CAPITULO II. POLÍTICA DE CONSERVACIÓN DEL AGUA Y EL MEDIO AMBIENTE	13
ARTÍCULO 13. PROTECCIÓN A LOS ECOSISTEMAS Y SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA EAB-ESP	13
ARTÍCULO 14. CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL CICLO HIDROLÓGICO	14
ARTÍCULO 15. SANEAMIENTO BÁSICO INTEGRAL EN LA GESTIÓN DE LA EAB-ESP	15
ARTÍCULO 16. CONVENCIÓN LATINOAMERICANA DEL AGUA Y EL MEDIO AMBIENTE	15
ARTÍCULO 17. INSTITUTO DEL AGUA Y MUSEO DE LA EAB-ESP	15





ARTÍCULO 18. FORO	16
CAPITULO III.AGUA COMO DERECHO FUNDAMENTAL.	16
ARTÍCULO 19. EL AGUA UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL	16
ARTÍCULO 20. EL MÍNIMO VITAL GRATUITO PARA LA CLASE DE USO RESIDENCIAL	17
ARTÍCULO 21. EL DERECHO HUMANO A UN AMBIENTE SANO	17
CAPITULO IV.FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.	17
ARTÍCULO 22. NATURALEZA JURÍDICA Y RAZÓN SOCIAL SANO	17
ARTÍCULO 23. MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL CON ENFOQUE HUMANO	18
ARTÍCULO 24. MODELO Y ESTRUCTURA EMPRESARIAL	18
ARTÍCULO 25. MODELO DE GESTIÓN ZONAL	19
ARTÍCULO 26. MODERNIZACIÓN Y EFICIENCIA EMPRESARIAL	20
ARTÍCULO 27. INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍA DE PUNTA A LA GESTIÓN COMERCIAL Y OPERATIVA	23
ARTÍCULO 28. TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	24
ARTÍCULO 29. DIRECCIÓN EQUIPO AUTOMOTRIZ Y MAQUINARIA TÉCNICA ESPECIALIZADA	24
ARTÍCULO 30. CHINGAZA Y DEMÁS SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA EAB.-ESP	25
ARTÍCULO 31. SISTEMA CHINGAZA	26
ARTÍCULO 32. PLANTA DE TRATAMIENTO Y POTABILIZACIÓN TIBITOC	26
ARTÍCULO 33. ALIANZAS PÚBLICAS	27
ARTÍCULO 34. JORNADAS DE PRODUCTIVIDAD CÍVICAS Y PEDAGÓGICAS	27
ARTÍCULO 35. MANEJO DE LOS ALMACENES	30
ARTÍCULO 36. ELEMENTOS INSERVIBLES, EQUIPOS Y MATERIALES	31



ARTÍCULO 37. CONTROL Y FISCALIZACION	31
CAPITULO V. ESTRUCTURA, PLANTA DE PERSONAL, ESCALAFÓN Y CURVA SALARIAL	31
ARTÍCULO 38. PLANTA DE PERSONAL MINIMA DE LA EAB-ESP	31
ARTÍCULO 39. ESTRUCTURA Y PLANTA DE PERSONAL	34
ARTÍCULO 40. ESTRUCTURA EAB-ESP	37
ARTÍCULO 41: PLANTA DE PERSONAL, CURVA SALARIAL Y LÍNEA DE CARRERA	38
ARTÍCULO 42. ESCALAFON Y PROMOCION	38
ARTÍCULO 43. PROCESO DE SELECCIÓN	40
ARTÍCULO 44. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	41
ARTÍCULO 45. CURVA SALARIAL	41
ARTÍCULO 46. REGLAMENTACION SOBRE PROFESIONALES NO UBICADOS	42
ARTÍCULO 47. TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, LIMITACIÓN FÍSICA O PRESCRIPCIÓN MÉDICA	42
ARTÍCULO 48. REEMPLAZOS SUPERIORES A DIEZ (10) DIAS	42
CAPITULO VI. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN	43
ARTÍCULO 49. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN	43
ARTÍCULO 50. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS MEDIANTE CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y LABOR CONTRATADA	43
ARTÍCULO 51. VINCULACIÓN DE TRABAJADORES CON CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y LABOR CONTRATADA	44
ARTÍCULO 52. BENEFICIOS CONVENCIONALES DEL REGIMEN DE TRANSICIÓN	45
SERVICIO DE SALUD DURANTE EL REGIMEN DE TRANSICIÓN	45
PRESTAMOS DE VIVIENDA DURANTE EL REGIMEN DE TRANSICIÓN	46
PRIMA DE PRODUCTIVIDAD DURANTE EL REGIMEN DE TRANSICIÓN	47
COLEGIO RAMÓN B. JIMENO DURANTE EL REGIMEN DE TRANSICIÓN	47



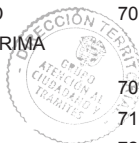


ARTICULO 53. CONCURSO DE MÉRITOS. POR UNA ÚNICA VEZ PARA PROVEER LAS VACANTES QUE RESULTEN POR LA ADOPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	48
ARTÍCULO 54. EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA	50
ARTÍCULO 55. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA	52
ARTÍCULO 56. COMPENSACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS: La EAB-ESP y SINTRAEMSDDES	54
CAPITULO VII.GARANTIAS LABORALES.	54
ARTÍCULO 57. CLASE DE CONTRATO	54
ARTÍCULO 58. CONTRATO OCASIONAL O TRANSITORIO Y A TERMINO FIJO	55
ARTÍCULO 59. TRABAJADORES OFICIALES	56
ARTÍCULO 60. GARANTIA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	56
ARTÍCULO 61. SUSTITUCIÓN PATRONAL	57
ARTÍCULO 62. APRENDICES DEL SENA	57
ARTÍCULO 63. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	57
ARTÍCULO 64. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA	58
ARTÍCULO 65. INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA	58
ARTÍCULO 66. ABSTENCION DE OFERTAS	59
ARTÍCULO 67. DIAS HABILES	59
ARTÍCULO 68. EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO	60
ARTÍCULO 69. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	60
ARTÍCULO 70. ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	60
ARTÍCULO 71. SERVICIOS DE PROTECCIÓN LEGAL Y ASISTENCIA JURÍDICA A TRABAJADORES DE LA EAB-ESP	60
ARTÍCULO 72. ATENCION LEGAL A LOS TRABAJADORES	61



EN ACCIDENTES DE TRANSITO	61
ARTÍCULO 73. RESPONSABILIDAD CIVIL EN ACCIDENTES DE TRANSITO:	61
ARTÍCULO 74. COMPARENDOS, ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRANSITO	61
ARTÍCULO 75. SALARIO DURANTE RETENCION DEL TRABAJADOR EN ACCIDENTES DE TRANSITO	62
ARTÍCULO 76. RESPONSABILIDAD POR DAÑOS CAUSADOS EN ACCIDENTES DE TRANSITO	62
ARTÍCULO 77. RESPONSABILIDAD EN CASO DE NO INTERVENCION DE AUTORIDAD COMPETENTE EN ACCIDENTES DE TRANSITO	63
ARTÍCULO 78. LOCATIVAS Y REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES PERMANENTES EN LA EAB-ESP	63
ARTÍCULO 79. CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	63
ARTÍCULO 80. INSTALACIONES OPERATIVAS PERSONAL FEMENINO	64
ARTÍCULO 81: ZONA DE LAVADO DE UNIFORMES	64
ARTÍCULO 82. DOTACION DE VESTUARIO Y CALZADO, SUMINISTRO ANUAL	64
ARTÍCULO 83. DOTACIONES	65
ARTÍCULO 84. MANUAL DE DOTACIONES	65
ARTÍCULO 85. BOTIQUINES	66
ARTÍCULO 86. BENEFICIARIOS DE LA CONVENCION	66
CAPITULO VIII.SALARIOS Y COMPENSACIONES	66
ARTÍCULO 87. INCREMENTO SALARIAL	66
ARTÍCULO 88. HORAS EXTRAS 25% Y 75%	67
ARTÍCULO 89. LIQUIDACION TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO	67
ARTÍCULO 90. PRORRATA DE HORAS EXTRAS	67
ARTÍCULO 91. LIQUIDACIÓN PROPORCIONAL DE LAS VACACIONES	68
ARTÍCULO 92. PRIMA SEMESTRAL	68
ARTÍCULO 93. PRIMA DE VACACIONES	69

ARTÍCULO 94. PRIMA DE DICIEMBRE O NAVIDAD	70
ARTÍCULO 95. FORMA DE LIQUIDACIÓN DE LA PRIMA SEMESTRAL, DE DICIEMBRE O NAVIDAD Y DE VACACIONES	70
ARTÍCULO 96. PRIMA DE ALIMENTACION	71
ARTÍCULO 97. PRIMA POR RIESGO	72
ARTÍCULO 98. PRIMA TECNICA	72
ARTÍCULO 99. QUINQUENIOS Y BONIFICACIONES	73
ARTÍCULO 100. FACTOR SALARIAL DEL QUINQUENIO	73
ARTÍCULO 101. PERSONAS QUE TIENEN DERECHO AL QUINQUENIO	73
ARTÍCULO 102. LIQUIDACION PROPORCIONAL DEL QUINQUENIO	74
ARTÍCULO 103. ATENCION DIRECTA POR PARTE DE LA EMPRESA PARA LA LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES	75
ARTÍCULO 104. NO HABRA DESCUENTOS	75
ARTÍCULO 105. BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD	75
ARTÍCULO 106. FORMULA ALTERNA A LA BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD	76
ARTÍCULO 107. BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCION	77
ARTÍCULO 108. SUBSIDIO DE TRANSPORTE	77
ARTÍCULO 109. SUBSIDIO EXTRAORDINARIO	78
ARTÍCULO 110. SUBSIDIO FAMILIAR	78
ARTÍCULO 111. CASOS ESPECIALES	79
ARTÍCULO 112. SALARIO MINIMO PARA AYUDANTES VI, MENSAJEROS Y SECRETARIAS VI	79
ARTÍCULO 113. NIVELACION	79
ARTÍCULO 114. AUXILIARES OPERATIVOS NIVEL	79
ARTÍCULO 115. REGLAMENTO DE LOS VIATICOS	79
ARTÍCULO 116. PAGO DE CESANTIAS PARCIALES	80
ARTÍCULO 117. INCENTIVO A OPERADORES	80
ARTÍCULO 118. PERMISO PARA CULTIVAR	80



CAPITULO IX. EDUCACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL	81
1. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	81
ARTÍCULO 119. PRESUPUESTO CAPACITACIÓN, EDUCACIÓN Y CULTURA	81
ARTÍCULO 120. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	81
ARTÍCULO 121. AUXILIO DE GUARDERÍA Y PRIMARIA	81
ARTÍCULO 122. EDUCACION ESPECIAL	82
ARTÍCULO 123. AUXILIO EDUCATIVO	82
ARTÍCULO 124. BECAS PARA ESPECIALIZACIÓN DE PROFESIONALES	83
ARTÍCULO 125. Becas para Educación, Investigación y Especializaciones de Técnicos y Tecnólogos	84
ARTÍCULO 126. Becas para Educación, Investigación y Especializaciones de Técnicos y Tecnólogos	85
2. COLEGIO RAMÓN B. JIMENO	85
ARTÍCULO 127. COLEGIO DE BACHILLERATO	85
ARTÍCULO 128. BECAS BACHILLERES COLEGIO RAMÓN B. JIMENO	86
ARTÍCULO 129. COLEGIO RAMÓN B. JIMENO:	87
ARTÍCULO 130. CAPACITACIÓN DOCENTES	87
ARTÍCULO 131. TRANSPORTE COLEGIO RAMON B. JIMENO	87
3. RECREACIÓN Y DEPORTE	87
ARTÍCULO 132. FOMENTO AL DEPORTE	88
ARTÍCULO 133. PATROCINIO A DEPORTISTAS	89
ARTÍCULO 134. REPOSICIÓN DE LOS ESCENARIOS DEPORTIVOS	89
4. FOMENTO A LA CULTURA	90
ARTÍCULO 135. FOMENTO A LA CULTURA	90
5. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	90
ARTÍCULO 136. AGUINALDO NAVIDEÑO	90
ARTÍCULO 137. INSTITUCIONALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	91



ARTÍCULO 138. PROGRAMAS EN CENTROS VACACIONALES	91
ARTÍCULO 139. DÍA DEL TRABAJADOR OPERATIVO	91
6. SERVICIO DE TRANSPORTE	92
ARTÍCULO 140. TRANSPORTE	92
ARTÍCULO 141. SERVICIO DE BUSES	92
ARTÍCULO 142. TRANSPORTE PARA LAS PLANTAS	93
ARTÍCULO 143. TRANSPORTE OBRAS NOCTURNAS	93
7. BENEFICIOS INCIDENTALES	93
ARTÍCULO 144. SEGURO POR MUERTE, MENSUALIDADES	93
ARTÍCULO 145. AUXILIO FUNERARIO	94
ARTÍCULO 146. PERMISO POR CALAMIDAD DOMESTICA	94
ARTÍCULO 147. PERMISO POR MATRIMONIO	94
ARTÍCULO 148. PERMISO POR NACIMIENTO DE UN HIJO	95
ARTÍCULO 149. PERMISO POR MUERTE DE UN FAMILIAR	95
ARTÍCULO 150: PERMISOS LEGALES	95
CAPITULO X.GARANTIAS SINDICALES	96
ARTÍCULO 151. GARANTIAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES	96
ARTÍCULO 152. GARANTIA PARA EL CUMPLIMIENTO	96
ARTÍCULO 153. CUOTA SINDICAL	96
ARTÍCULO 154. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO	97
ARTÍCULO 155. DERECHO DE ASOCIACION	97
ARTÍCULO 156. DERECHO A LA INFORMACIÓN	98
ARTÍCULO 157. DERECHOS SINDICALES, CONTINUIDAD, GARANTÍAS Y BENEFICIOS	98
ARTÍCULO 158. PERMISOS SINDICALES	99
ARTÍCULO 159. PERMISOS PREPARATORIOS Y DE DESARROLLO COMITÉS OBRERO PATRONALES	100
ARTÍCULO 160. PERMISOS SINDICALES PERMANENTES REMUNERADOS A JUNTA NACIONAL, CENTRALES OBRERAS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES INTERNACIONALES	100
ARTÍCULO 161. ACCIDENTES DE TRABAJADORES Y	101

DIRIGENTES SINDICALES	101
ARTÍCULO 162. DESCUENTO ESPECIAL	101
ARTÍCULO 163. AUXILIO SINDICAL	101
ARTÍCULO 164. FUERO SINDICAL CONVENCIONAL	102
ARTÍCULO 165. PROTECCIÓN A DIRECTIVOS SINDICALES	102
ARTÍCULO 166. VEHÍCULOS ORGANIZACIÓN SINDICAL	103
ARTÍCULO 167. SEDE SINDICAL	103
ARTÍCULO 168. PROCESO DE COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	104
ARTÍCULO 169. VIÁTICOS EVENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES	104
CAPITULO XI.COMITÉS OBRERO PATRONALES.	105
ARTÍCULO 170. COMITÉS OBRERO PATRONALES	105
ARTÍCULO 171. COMITÉ DESARROLLO HUMANO Y EMPRESARIAL:	106
ARTÍCULO 172. SUB COMITE DE PERSONAL, NORMAS QUE LO RIGEN	107
ARTÍCULO 173. SUB COMITÉ DE PERSONAL, COMPETENCIA	109
ARTÍCULO 174. SUB COMITÉ DE PERSONAL, SANCIONES DISCIPLINARIAS	109
ARTÍCULO 175. SUB COMITÉ DE PERSONAL, PROCEDIMIENTO DE DESPIDO	111
ARTÍCULO 176. SUB COMITÉ DE PERSONAL, DISPOSICIONES VARIAS	111
ARTÍCULO 177. SUB COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES, CUMPLIMIENTO	112
ARTÍCULO 178. SUB COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES, QUORUM	113
ARTÍCULO 179. COMITÉ PARITARIO DEL SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO	113

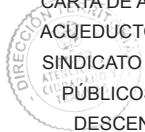


ARTÍCULO 180. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL	118
CAPITULO XII.SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLOGICO	119
ARTÍCULO 181. PRESTACIÓN DIRECTA DE LOS SERVICIOS DE SALUD: La EAB-ESP	121
ARTÍCULO 182. COSTOS Y APORTES	121
ARTÍCULO 183. BENEFICIARIOS DEL SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLOGICO DE LA EAB-ESP	122
ARTÍCULO 184. RED DE SERVICIOS	123
ARTÍCULO 185. FONDO ESPECIAL PARA EL MANEJO DE LOS RECURSOS PRESUPUESTALES DEL SERVICIO MÉDICO	123
ARTÍCULO 186. APROPIACIÓN PRESUPUESTAL	124
ARTÍCULO 187. RETORNO DE LA PRESTACIÓN DIRECTA DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS A CARGO DE LA EAB-ESP	124
ARTÍCULO 188. INFRAESTRUCTURA	125
ARTÍCULO 189. MANUAL DE SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO	125
CAPITULO XIII.VIVIENDA Y FONDO ESPECIAL DE VIVIENDA	126
ARTÍCULO 190. VIVIENDA	126
ARTÍCULO 191. RECURSOS DEL FONDO ESPECIAL PARA PRÉSTAMOS DE VIVIENDA DE TRABAJADORES OFICIALES	126
ARTÍCULO 192. MANEJO DE LOS RECURSOS DEL FONDO	127
ARTÍCULO 193. CONTABILIDAD DEL FONDO	128
ARTÍCULO 194. DEPOSITO DE LOS RECURSOS DEL FONDO	129
ARTÍCULO 195. GESTIONES PARA VIVIENDA	129
ARTÍCULO 196. VALORES DE LOS PRESTAMOS	129
ARTÍCULO 197. AJUSTE PRÉSTAMOS DE VIVIENDA	130
ARTÍCULO 198. TERCER PRÉSTAMO DE VIVIENDA	131
ARTÍCULO 199. CONSTITUCION COMITÉ DE VIVIENDA	132



ARTÍCULO 200. ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO	132
ARTÍCULO 201. VIVIENDA PARA PENSIONADOS	133
CAPITULO XIV. ESPECIAL SOBRE PENSIONES	133
ARTÍCULO 202. PENSION DE JUBILACIÓN	133
ARTÍCULO 203. PREVISIÓN SOCIAL	134
ARTÍCULO 204. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN	134
ARTÍCULO 205. PENSIÓN ESPECIAL DE JUBILACIÓN:	134
ARTÍCULO 206. AÑOS DISCONTINUOS EN LA EMPRESA	135
ARTÍCULO 207. VEINTE (20) AÑOS DE SERVICIO CONTANDO OTRAS ENTIDADES	135
ARTÍCULO 208. REGIMEN PENSIONAL PARA EL PERSONAL DE INGRESO A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 1985	136
ARTÍCULO 209. REGIMEN PENSIONAL PARA EL PERSONAL DE INGRESO A PARTIR DEL 27 DE MAYO DE 1996	137
ARTÍCULO 210. PENSIÓN SANCIÓN	137
ARTÍCULO 211. PENSIÓN DE INVALIDEZ:	138
ARTÍCULO 212. CALIFICACIÓN DE LA INCAPACIDAD LABORAL	138
ARTÍCULO 213. CUANTIA DE LA PENSIÓN	139
ARTÍCULO 214. REHABILITACIÓN	139
ARTÍCULO 215. CONTROL MEDICO	139
ARTÍCULO 216. PENSIÓN POR VEJEZ	140
ARTÍCULO 217. PENSIÓN POR MUERTE	140
ARTÍCULO 218 GARANTIA DE PAGOS DE PENSIONES	141
ARTÍCULO 219. TIEMPO DE PENSIONES	142
CAPITULO XV.DISPOSICIONES GENERALES	143
ARTÍCULO 220. FONDOS ESPECIALES, PRESTAMO DE VIVIENDA, SERVICIO MEDICO, BECA, AUXILIO Y OTROS	143
ARTÍCULO 221. REGIMEN DISCIPLINARIO	143
ARTÍCULO 222. DENUNCIA	143
ARTÍCULO 223. VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA	144
ARTÍCULO 224. COMPILACIÓN TEMÁTICA DE LA CONVENCION	

COLECTIVA DE TRABAJO	144
ARTÍCULO 225. PUBLICACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO	144
ARTÍCULO 226. TRANSITORIO. AUXILIO PARA TÉCNIFICACIÓN DE SINTRAEMSDS BOGOTÁ:	145
CAPITULO XVI. ANEXOS	145



CARTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA EMPRESA DE
ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ-ESP. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS
PÚBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS E INSTITUTOS
DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA

SINTRAEMSDES SUBDIRECTIVA BOGOTÁ

**NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES
DE SINTRAEMSDES SUBDIRECTIVA BOGOTÁ
PRESENTANDO A LA EAB - ESP AÑO 2015**

CARTA DE COMPROMISO Y CARTA DE INTENCIÓN

El día 24 de noviembre de 2015, los integrantes de las Comisiones Negociadoras: Sindicato de Trabajadores Empleados de Servicios Públicos, Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia, SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, en representación de los trabajadores de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá, EAB - ESP, elegidos en asamblea general de afiliados de la organización sindical, la cual está integrada por los Señores HUMBERTO POLO CABRERA, MARTIN R. QUIJANO ARIAS, MIGUEL FERNÁNDEZ QUIROGA, MARIA EUGENIA DIAZ MENDIVELSO y CLARA I. BARAHONA RODRIGUEZ; como asesores del Sindicato la Doctora CLAUDIA PATRICIA CORREA PINEDA, NESTOR DARIO MONSALVE CASTAÑO, Presidente Nacional de SINTRAEMSDES, LUIS ALBERTO VANEGAS ZULUAGA de la CUT y la Comisión Negociadora por parte de la Empresa, conformada por los Doctores FERNANDO



CARTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA EMPRESA DE
ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ-ESP. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS
PÚBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS E INSTITUTOS
DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA

SINTRAEMSDES SUBDIRECTIVA BOGOTÁ

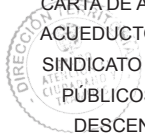
RENGIFO MARTINEZ, LUZ ESTELLA VEIRA BERNAL,
JUAN CARLOS CASA VARGAS, GUSTAVO EDUARDO
ZEA CABRERA y LUIS ALBERTO FORERO CORTES,
como asesora de la EAB - ESP la Doctora ELIANA
CASTELLANOS DIAZ.

ACUERDAN:

PRIMERO. ACTA DE ACUERDO No 4 DEL 22 DE MAYO DE 2015. Las partes acuerdanqu los siguientes puntos se incluirán en una CARTA DE COMPROMISO, la cual es una manifestación de la administración de la EAB de ejecutar acciones específicas durante la vigencia de la CCT, en los términos que se acuerden por las comisiones negociadoras. La carta de compromiso irá con la firma del Gerente y se entregara el día de la firma de la convención.

SISTEMA CHINGAZA CREACION DE CARGOS: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, teniendo como referente el estudio realizado por la Unidad de Desarrollo Organizacional que arrojó como resultado la creación de los siguientes cargos: 4 operadores técnicos especializados, 3 conductores, 1 operador de lancha, 5 ayudantes nivel 50 y 2 Campamenteros, se compromete a realizar un estudio de actualización de cargas de trabajo para el Sistema Chingaza, con el fin de satisfacer las necesidades de





CARTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ-ESP. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS E INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA

SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA BOGOTÁ

personal para la adecuada prestación del servicio. Y adelantará, el trámite de los resultados de dicho estudio según los procedimientos establecidos para la modificación de la planta de personal; en un plazo máximo de Seis (6) meses, a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo. **ACTA DE ACUERDO No 4 DEL 22 DE MAYO DE 2015.**

CARTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ-ESP. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS E INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA **SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA BOGOTÁ**

CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS CENTRO DE CONTROL Y PREACUERDOS: En un plazo máximo de Seis (6) meses la EAB dará cumplimiento de manera integral a las actas del CODHE 147, 149 de 2012, acta 68 de 2006 y actas de acuerdo de 16 y 21 de 2005, correspondientes a la aprobación de personal del centro de control, red matriz, hidrología y personal de Guardabosques. **ACTA DE ACUERDO No 4 DEL 22 DE MAYO DE 2015.**

LOCATIVAS Y REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES PERMANENTES EN LA EAB - ESP: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá-ESP, a partir de



CARTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA EMPRESA DE
ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ-ESP. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS
PÚBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS E INSTITUTOS
DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA

SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA BOGOTÁ

la firma d la presente acta en un termino no superior a Seis 6) meses, reubicará a todos los trabajadores que actual mente trabajan en container a locativas dotadas con todos los recursos logísticos, tecnológicos, cumpliendo las normas en materia de salud ocupacional y seguridad industrial. **ACTA DE ACUERDO No 4 DEL 22 DE MAYO DE 2015.**

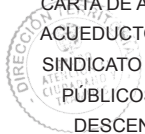
SEGUNDO. Las partes acuerdan que los siguientes puntos incluirán en una CARTA DE COMPROMISO, la cual es una manifestación de la administración de la EAB de ejecutar acciones especificas durante la vigencia de la CCT, en los términos que se acuerden por las comisiones negociadoras. la carta de compromiso irá con la firma del Gerente y se entregará el día de la firma de la convención.

PARA LOS ARTICLOS 25, 27 Y 28, DEL PLIEGO DE PETICIONES 2015, LAS PARTES ACORDARON LO SIGUIENTE:

CREACIÓN DE LA GERENCIA DE NEGOCIOS: La EAB - ESP hará el estudio técnico para la creación de la Gerencia Corporativa de negocios de Expansión; la cual se encargará de estudiar la viabilidad y administrar directamente los nuevos negocios en los que incursione en desarrollo de las actividades propias de su objeto social, conexas y complementarias, a nivel regional, nacional e internacional, respetando el perímetro donde presta los servicios la EAB - ESP.

ACTA DE ACUERDO No 6 DE MAYO 30 DE 2015.





CARTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA EMPRESA DE
ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ-ESP. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS
PUBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS E INSTITUTOS
DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA

SINTRAEMSDES SUBDIRECTIVA BOGOTÁ

DIRECCIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: La Dirección de Gestión de Conocimiento y Transferencia de Tecnología, la cual tendra como misión fortalecer la investigación, desarrollo e innovación en proyectos de los servicios que presta la Empresa; así como, compilar los manuales de funciones, el conocimiento y las experiencias propias de los trabajadores adquiridas durante la ejecución de sus competencias y funciones laborales encada uno de los procesos; cuando la Empresa adquiera nuevas tecnologías esta Dirección será la responsable de la transferencia del conocimiento y del manejo de las mismas, garantizando la conservación del conocimiento institucional. **ACTA DE ACUERDO No 6 DE MAYO 30 DE 2015.**

DIRECCIÓN DE EQUIPO AUTOMOTRIZ, MAQUINARIA ESPECIALIZADA Y PESADA: La Dirección Equipo Automotriz, Maquinaria Especializada y Pesada, será la responsable de administrar, mantener, adquirir el equipo automotriz, maquinaria especializada y pesada de forma directa, la cual debe garantizar la optimización y uso eficiente de los recursos logísticos en transporte de manera integral a toda la entidad.

La EAB - ESP realizará los estudios de carácter técnico y de carga laboral de la Gerencia de Negocios y de la Dirección de Gestión de Conocimiento y la Dirección de Equipo Automotriz, maquinaria especializada y pesada, en cuanto a planta de



CARTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA EMPRESA DE
ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ-ESP. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS
PÚBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS E INSTITUTOS
DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA

SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA BOGOTÁ

personal, la logística y las funciones; y si se determina su viabilidad pasarán por los procedimientos institucionales y convencionales del CODHE. **ACTA DE ACUERDO No 6 DE MAYO 30 DE 2015**

MANTENIMIENTO COLEGIO RAMÓN B JIMENO: La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá-ESP, a través de la Dirección de Servicios Administrativos o quien haga sus veces conforme con el "Manual de uso conservación y mantenimiento de los colegios de la Secretaria de Educación Distrital" evaluará anualmente en el primer semestre la planta física del colegio y con fundamento en ello se presupuestará y apropiará los recursos económicos requeridos con base a las valoraciones anuales acorde con los requerimientos determinados, con el propósito de mantener en las mejores condiciones locativas y ambientales sus instalaciones para el disfrute, formación y educación de la comunidad Jimenista. este proceso se llevará a cabo con la Veeduría del Consejo Directivo del Colegio ramón B. Jimeno. **ACTA DE ACUERDO No 6 DE MAYO 30 DE 2015**

TERCERO: Las partes acuerdan que el siguiente punto se incluirá en una CARTA DE COMPROMISO, **SEGURO POR MUERTE.** Acuerdan que la Empresa realizará un estudio, dentro de los Seis (6) meses siguientes a la firma de la presente Convención, para determinar la viabilidad





CARTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA EMPRESA DE
ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ-ESP. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS
PUBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS E INSTITUTOS
DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA

SINTRAEMSDES SUBDIRECTIVA BOGOTÁ

económica y las condiciones de una póliza que garantice el seguro por muerte a todos los trabajadores que carecen de este derecho y que son beneficiarios de la Convención colectiva de trabajo.

ACTA DE ACUERDO No 9 DEL 24 DE OCTUBRE DE 2015

En constancia firman los negociadores por parte de la EAB-ESP, y por parte de la Organización Sindical **SINTRAEMSDES** Subdirectiva Bogotá, del 24 de Noviembre de 2015.

Por la Empresa:

Por SINTRAEMSDES BOGOTÁ

ALBERTO MERLANO ALCOCER
Gerente General EAB - ESP

MARTÍN R. QUIJANO ARIAS
Presidente SINTRAEMSDES
subdirectiva Bogotá

COMISIONES NEGOCIADORAS

Por la EAB-ESP:

Por SINTRAEMSDES BOGOTÁ

FERNANDO RENGIFO MARTINEZ

JUAN CARLOS CASAS VARGAS

LUZ STELLA VEIRA BERNAL

LUIS ALBERTO FORERO CORTES

GUSTAVO EDUARDO ZEA CABRERA

MARTÍN R. QUIJANO ARIAS

HUMBERTO POLO CABRERA

MIGUEL FERNÁNDEZ QUIROGA

MARÍA E. DÍAZ MENDIVELSO

CLARA BARAHONA RODRIGUEZ



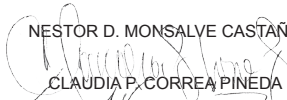
CARTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA EMPRESA DE
ACUEDUCTO ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ-ESP. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS
PÚBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS E INSTITUTOS
DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA

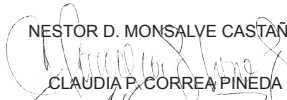
SINTRAEMSDES SUBDIRECTIVA BOGOTÁ

Por la EAB-ESP:


ELIANA CASTELLANOS DIAZ

Por SINTRAEMSDES BOGOTÁ


NESTOR D. MONSALVE CASTAÑO


CLAUDIA P. CORREA PINEDA


LUIS ALBERTO VANEGAS ZULUAGA





CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

"Entre la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo De Bogotá-Esp.
y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos
Corporaciones Autonomas e Institutos Descentralizados y Territoriales de
Colombia SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá"

2015-2016-2017-2018-2019

En Bogotá, D.C., a los 24 días del mes de noviembre de 2015, se reunieron en las instalaciones de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo De Bogotá, EAB-ESP, ubicadas en la Avenida Calle 24 No. 37-15, el Señor Gerente General de la EAB-ESP, doctor ALBERTO MERLANO ALCOCER, los integrantes de las Comisiones Negociadoras: Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia, SINTRAEMSDES Subdirectiva Seccional Bogotá, elegidos en asamblea general de afiliados de la organización sindical, la cual está integrada por los Señores HUMBERTO POLO CABRERA, MARTÍN R. QUIJANO ARIAS, MIGUEL FERNÁNDEZ QUIROGA, MARÍA EUGENIA DIAZ MENDIVELSO Y CLARA I. BARAHONA RODRIGUEZ; como asesores del Sindicato la Doctora CLAUDIA PATRICIA CORREA PINEDA, NESTOR DARIO MONSALVE CASTAÑO Presidente Nacional de SINTRAEMSDES, LUIS ALBERTO VANEGAS ZULUAGA de la CUT y la Comisión Negociadora por parte de la Empresa, conformada por los Doctores FERNANDO RENGIFO MARTINEZ, LUZ STELLA VEIRA BERNAL, JUAN CARLOS CASAS VARGAS, GUSTAVO EDUARDO ZEA CABRERA y LUIS ALBERTO FORERO CORTES, como asesora de la EAB-ESP la Doctora ELIANA CASTELLANOS DIAZ.

PARA ESTABLECER

Que las relaciones laborales entre la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y aseo de Bogotá EAB-ESP y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios públicos autónomas e Institutos Descentralizados de Colombia SINTRAEMSDES subdirectiva Bogotá, se regulan por los acuerdos contenidos en las actas de negociación de la Convención Colectiva de Trabajo según consta en el Acta de cierre de la Negociación del Pliego de peticiones presentada por la Organización sindical y en las actas: **ACTA DE ACUERDO No 2 DEL 5 DE MAYO DE 2015; ACTA DE ACUERDO No 3 DEL 22 DE MAYO DE 2015; ACTA DE ACUERDO No 4 DEL 22 DE MAYO DE 2015; ACTA DE ACUERDO No 5 DEL 30 DE MAYO DE 2015; ACTA DE ACUERDO No 6 DEL 30 DE MAYO DE 2015; ACTA DE ACUERDO No 7 DEL 23 DE OCTUBRE DE 2015; ACTA DE ACUERDO No 8 DEL 23 DE OCTUBRE DE 2015; ACTA DE ACUERDO No 9 DEL 24 DE OCTUBRE DE 2015.**



Las partes privilegiaron la negociación a través del diálogo y la concertación logrando acuerdos que benefician a los usuarios de la EAB-ESP, a la Empresa y los trabajadores; y en el marco de la política de derechos humanos y del proceso de paz que adelantara el Gobierno Nacional en la Habana Cuba, conforme lo establecido en el Preámbulo de la presente Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019.

Para Constancia se firma a los 24 días del mes de noviembre de 2015.

Por la Empresa:

Por SINTRAEMSDES BOGOTÁ


ALBERTO MERLANO ALCOCER


MARTÍN R, QUIJANO ARIAS

Gerente General EAB - ESP

Presidente SINTRAEMSDES Bogotá

COMISIONES NEGOCIADORAS

Por la EAB-ESP:

Por SINTRAEMSDES BOGOTÁ


FERNANDO RENGIFO MARTINEZ


MARTÍN R, QUIJANO ARIAS


JUAN CARLOS CASAS VARGAS


HUMBERTO POLO CABRERA


LUZ STELLA VEIRA BERNAL


MIGUEL FERNÁNDEZ QUIROGA


LUIS ALBERTO FORERO CORTES


MARÍA E DIAZ MENDIVELSO





ACTA DE ACUERDO PARA LA REUBICACION DE LOS CAMPOS DEPORTIVOS DE FONTIBON

**ENTRE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA
ESP Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS
PUBLICOS AUTONOMAS .E. INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS DE
COLOMBIA SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA BOGOTA**

En Bogotá a los 4 días del mes de mayo de 2006, se reunieron por parte de la administración de la E.A.A.B ESF, los señores Edgar Artencio Ruiz, Luz Rosa Elvira Gómez Lugo, Omar Fredy Prina y por parte de la organización sindical los señores Humberto Polo Cabrera, Miguel Angel Castro, ofua A. Castañeda Ospina, Gabriel Nato Gonzalez, Omar L. B Bolivar Forero y Carlos Andres Bernal para celebrar el siguiente:

ACUERDO:

PRIMERO: En desarrollo de los acuerdos extra convencionales donde queda el compromiso de reubicar los campos deportivos de la sede de fontibón los cuales son intervenidos por la construcción del ceral, Cundinamarca, obra de interés social para la ciudad cuya prioridad es murillesta pero que de igual forma dichos escenarios lucen desarrollados durante una asociación de mas de 25 años por lo que los trabajadores a través del comité ceral de deportes.se hace necesario de forma urgente que la administración de la Empresa de cumplimiento al compromiso de reubicar los campos deportivos de fontibón.

SEGUNDO: La Empresa logrará una comisión técnica conformada por un ingeniero civil, una comisión de topografía, un arquitecto y dos representantes del sindicato la cual se integrara inmediatamente para iniciar la búsqueda de terrenos actos para la reubicación de los escenarios deportivos de fontibón por un periodo de dos meses a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo.

TERCERO: Si transcurrido el periodo de que trata el segundo punto no se localizaran afueras en el perímetro del Distrito Capital, la administración de la empresa se desarrolla un periodo de reubicación de los campos deportivos de fontibón en el periodo asignado inicialmente para este fin en el bajo lausaja.

CUARTO: El proyecto se realizara en dos etapas:

Primera etapa: Adquisición y Adecuación del predio, construcción de tres (3) campos de entretenimiento de fútbol con sus respectivas instalaciones, cafetería, zona servicio de baños, parqueadero.

Segunda etapa: Construcción de dos (2) canchas, múltiples con graderías cubiertas, un parque con juegos infantiles básicos, cafetería, salón de juegos, deposito de instrumentos deportivos y elementos de mantenimiento y adecuación final del área de parqueo.



QUINTO: La administración de la Empresa destinara los recursos financieros definidos en la actual agenda, para desarrollo de la primera etapa del proyecto y tras la asignación presupuesta para el 2007 que garantice la culminación del proyecto en su segunda etapa, en todo caso la calidad de los escenarios no podrán ser inferiores a las condiciones locativas actuales.

SEXTO: El proyecto quedara culminado en todos sus fases en agosto del 2007 en todo caso el desarrollo del proyecto será evaluado permanentemente entre administración y sindicato, a fin de cumplir la entrega e inauguración del proyecto el 6 de agosto fecha en la cual cumple años la ciudad de Bogotá.

SEPTIMO: La administración de la empresa garantizara la continuidad del actual torneo interno de futbol y el desarrollo del próximo campeonato en escenarios similares a los de fontibón, hasta cuando se entregue los nuevos campos deportivos de la E.A.A.B – ESP, concertado a través del Comité de Bienestar Social.

En Constancia del presente acuerdo firman los que en ella intervienen

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR EL SINDICATO



EDGAR ANTONIO RUIZ RUIZ
Gerente General F.A.A.B.-ESP.



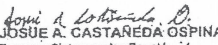
HUMBERTO POLO CABRERA
Presidente Sintraemdes Bogotá



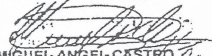
SAÚL VIRA GÓMEZ LUGO
Gerente General F.A.A.B.-ESP.



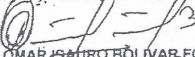
OMAR FREDDY PRIAS CICEDO
Gerente Corporativo Gestión Humana F.A.A.B.-ESP.



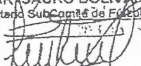
JOSUÉ A. CASTAÑEDA OSPINA
Tesorero Sintraemdes Bogotá



MIGUEL ÁNGEL CASTRO
Ejecutivo CUT Bogotá - Cundinamarca



OMAR SAURO BOLÍVAR FORERO
Secretario SubComité de Fútbol



CARLOS ANDRÉS BERNAL SALDAÑA
Presidente SubComité de Fútbol

**ACTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA
EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE
BOGOTÁ ESP Y SINTRAEMSDS SUB DIRECTIVA
BOGOTÁ, DE FECHA 22 DE JUNIO 2007.**

ACTA DE ACUERDO Y COMPROMISO ENTRE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.A.B ESP Y SINTRAEMSDS SUB DIRECTIVA BOGOTÁ

1. MODELO DE GESTION PUBLICA PARA EFECTUAR LA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE REDES DE DISTRIBUCION DE LAS ZONAS 2 Y 3

Las partes acuerdan implementar un modelo de gestión pública para la operación y mantenimiento del sistema de redes de distribución en las zonas 2 y 3, en cabeza de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá a través de su personal de planta, aplicando los principios del modelo empresarial del justo a Tiempo.

En tal sentido, la administración de la Empresa garantizará el recurso humano, los vehículos Uviands, la maquinaria pesada, los materiales, equipos y herramientas necesarios para la operación de las redes, en tanto que los trabajadores se comprometen a desempeñar una gestión exitosa de todas y cada una de las actividades que contempla el proceso de operación y mantenimiento.

Las actividades de operación y mantenimiento serán evaluadas con los mismos indicadores y metodologías que se establezcan en los Contratos Especiales de Gestión que suscribirá a la Empresa para las zonas 1, 4 y 5. Con los resultados de las evaluaciones de desempeño, que en conjunto realizarán administración y el sindicato, se orientará el modelo de gestión pública.

El parque automotriz y la maquinaria pesada necesarios para la eficiente operación de las redes, serán de propiedad de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá.

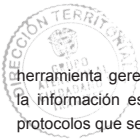
En virtud de lo anterior, las partes acuerdan poner en marcha un Modelo de Gestión Pública para que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá efectúe la operación y mantenimiento del sistema de redes de distribución de acuerdo de las zonas 2 y 3, con funcionarios pertenecientes a la planta de personal de la Empresa.

2. PROCESOS ESTRATEGICOS Y COMERCIALES

2.1 Manejo integral de la información

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá efectuará con personal de planta la interventoría de los procesos de gestión comercial tercerizados, asumirá directamente el control y el manejo de la información en el Sistema SAP R/3 o la





herramienta gerencial que determine la Empresa. Así, el manejo integral de la información estará en cabeza de la Empresa, siendo la propietaria de los protocolos que se definan para tal fin.

2.2 Manejo integral de los mediadores

La compra, calibración, revisión, emisión de conceptos técnicos y/o verificación de todos los mediadores a utilizar en el sistema de acuerdo del Distrito se hará en los laboratorios de medidores que tiene dispuestos la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá para tal fin, con lo cual se busca garantizar los estándares y la calidad de los mismos. Para tal efecto la Empresa adecuará su planta de personal y establecerá turnos de trabajo.

La empresa está estudiando la posibilidad de asumir el cambio de los mediadores por vida útil a cero costo, tema sobre el cual se pronunciará cuando disponga de toda la información necesaria.

2.3 Programa de disminución de pérdidas

La dirección, formulación implementación y control del programa de disminución de pérdidas estará a cargo de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá a través de un área que se creará para tal fin, con personal de planta de la misma.

2.4 Call Center

La administración, el manejo, la interventoría y supervisión de Call Center estará directamente a cargo de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, mientras que la plataforma técnica, la recepción y descargue de reclamos estará a cargo de tercero.

2.5 Procesos comerciales pendientes por discusión

Los procesos de PQRs, crítica, grandes consumidores y gestión de cartera serán discutidos entre la Administración de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá y la organización sindical, con el objeto de analizar cuan pertinente es que la Empresa asume su administración y operación directa, con trabajadores pertenecientes a su planta de personal.





3. CONTINUIDAD EN EL DESARROLLO TECNICO Y PROFESIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ

Uno de los fundamentos del modelo de gestión pública propuesta por la organización sindical, es la preservación del conocimiento y de la memoria técnica de la Empresa, amén de la posibilidad de promoción de los niveles técnicos, tecnológicos y profesionales, aspecto que es reconocido por la alta gerencia de la Empresa.

4. CONCLUSIONES

Las partes ratifican la voluntad indeclinable por la defensa y blindaje de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá. Como una Empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios, de naturaleza pública, con un modelo de gestión público que permitirá obtener niveles de eficiencia comparables e incluso superiores a los de los gestores privados, en beneficio de los usuarios, del Distrito Capital y de todos los trabajadores de la Empresa.

La eficiencia en la utilización de los recursos financieros, físicos y humanos será la constante en el desempeño de las actividades de operación y mantenimiento del sistema de redes de distribución de las zonas 2 y 3, en cabeza de la Empresa.

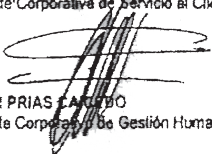
Para constancia de lo anterior se firma en Bogotá, D.C a los 22 días del mes de junio de 2007.

Por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá,

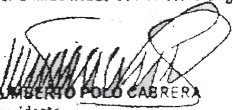


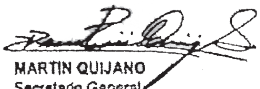


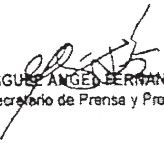

ALCIRIA PATRICIA TAPIA HENRIQUEZ
Gerente Corporativa de Servicio al Cliente


OMAR PRIAS CAJEDDO
Gerente Corporativo de Gestión Humana

Por Sintraemsdes Sub Directiva Bogotá,


HUMBERTO POLO CABRERA
Presidente


MARTIN QUIJANO
Secretario General


MIGUEL ANGEL HERNANDEZ
Secretario de Prensa y Propaganda


GUSTAVO EDUARDO ZEA CABRERA


CLARA BARAHONA RODRIGUEZ

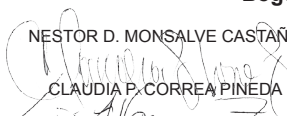


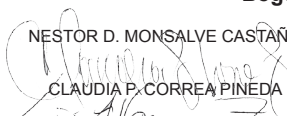
ASESORES EAB-ESP:

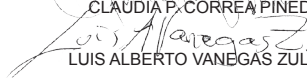

ELIANA CASTELLANOS DIAZ

ASESORES SINTRAEMSDDES

Bogotá


NESTOR D. MONSALVE CASTAÑO


CLAUDIA P. CORREA PINEDA


LUIS ALBERTO VANEGAS ZULUAGA



**ACTA DE ACUERDO PARA LA REUBICACIÓN DE LOS
CAMPOS DEPORTIVOS DE FONTIBON, DE FECHA 4 DE
MAYO DE 2006.**



SUBDIRECTIVA BOGOTÁ



E-MAIL: subdirectivabogsintraemsdes@gmail.com

FAN PAGE: SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA BOGOTA

TWITTER: @SINTRAEMSDSBT

PAGINA WEB: www.sintraemsdesbogota.org