

**EMPRESA DEL ACUEDUCTO METROPOLITANO DE BUCARAMANGA**  
**S.A. E.S.P.**

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**  
**CONSOLIDADA**  
**2011 / 2012 / 2013**

## **CLAUSULA PRIMERA: SEDE SOCIAL, RECREACION Y DEPORTE.**

### **Literal a)**

La Empresa y de común acuerdo entre las partes, se compromete a adquirir el terreno, a construir, dotar y mantener la sede social y recreacional para los trabajadores y su núcleo familiar.

La sede social será administrada por un Comité conformado paritariamente por representantes de la Empresa y representantes de la Organización Sindical. Igualmente la Empresa se compromete al mantenimiento, construcción y compra de elementos necesarios que sean sugeridos por el Comité.

### **Literal b)**

La Empresa entregará anualmente al Comité de Recreación y Deportes, para fomento de las actividades Recreativas y Deportivas de sus trabajadores, un auxilio equivalente a Ochenta y Ocho (88) SMLMV y mensualmente el equivalente a Dos punto dos (2.2) SMLMV durante la vigencia de la Convención y en adelante.

### **Literal c)**

La empresa mantendrá un fondo para la adquisición de terrenos y ejecución de obras para la nueva sede recreacional de los trabajadores en la suma de DOSCIENTOS OCHENTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$ 280.000.000).

## **CLÁUSULA SEGUNDA: AUXILIOS.**

### **Literal a)**

La Empresa pagará al Sindicato SINTRAEMSDES durante la vigencia de la presente convención y en adelante las siguientes sumas así: Una suma equivalente a Cincuenta y dos punto tres (52.3) SMLMV por una sola vez al año y mensualmente con la suma de Dos punto uno (2.1) SMLMV.

**Literal b)**

Por defunción de los padres, cónyuge o compañera (o) permanente e hijos del Trabajador, la Empresa le pagará el valor equivalente a Cinco (5) SMLMV, por cada caso.

**PARÁGRAFO:** La Empresa facilitará a sus Trabajadores el dinero faltante para completar los gastos de entierro de los familiares arriba identificados y que cancelará en la misma forma del préstamo ordinario, de que trata la cláusula décima cuarta (14).

Por defunción de cualquiera de sus Trabajadores, la Empresa pagará el valor equivalente a Ocho (8) SMLMV. Este auxilio se pagará adicionalmente a la suma establecida por la Ley para gastos de entierro del trabajador fallecido.

**Literal c)**

Por defunción de los siguientes beneficiarios del pensionado: padres, cónyuge, compañera (o) permanente, e hijos cuya edad sea menor o igual a 25 años o con incapacidad permanente reconocida, la Empresa pagará el valor equivalente a Cinco (5) SMLMV, por cada caso.

Por defunción de cualquiera de sus pensionados, la Empresa pagará el valor equivalente a Ocho (8) SMLMV, por cada caso. Este auxilio se pagará adicionalmente a la suma establecida por la Ley para gastos de entierro del pensionado fallecido.

Este auxilio se hace extensivo al personal pensionado de la empresa ante el Instituto de Seguro Social.

**Literal d)**

La Empresa asumirá, por una sola vez, el costo del Aporte de Conexión del Servicio de Acueducto, que le corresponda pagar directamente al trabajador con ocasión de la construcción de su vivienda.

**Literal e)**

La Empresa sigue asumiendo el costo de mantenimiento del video beam, entregado a la

Organización Sindical SINTRAEMSDDES, en calidad de préstamo y así mismo le entregará dos (2) computadores nuevos, los cuales se renovarán cada tres (3) años.

Los equipos de cómputo se entregarán dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma de la Convención Colectiva.

**Literal f)**

La Empresa pagará la refrendación de las licencias de conducción, de los trabajadores que por razón de sus funciones deban conducir vehículos o velocípedos de propiedad de la Empresa.

**CLAUSULA TERCERA: BECAS.**

La Empresa concederá las siguientes becas a sus trabajadores:

**Literal a)**

A Quince (15) trabajadores sindicalizados que ingresen a establecimientos educativos, diez de las cuales comprenderán el pago de matrículas, pensión mensual, textos y útiles que a juicio del respectivo plantel se requieren para el nivel que se encuentren cursando y las cinco (5) becas restantes comprenderán únicamente el pago del 100% del valor de la matrícula.

En lo que respecta al pago de textos y útiles para estos beneficiarios, la Empresa los asumirá así: Hasta el valor equivalente a ½ medio SMMLV, para cada uno de los niveles de primaria, secundaria, técnicos, tecnológicos o semestres de pregrado o postgrado.

**Literal b)**

Dos (2) becas para los trabajadores sindicalizados que salgan favorecidos para adelantar estudios Universitarios de pregrado, en establecimientos o Instituciones educativas con programas académicos aprobados y con registro calificado por el ICFES. Dichas becas consistirán en el pago del 100% del valor de la matrícula semestral y el otorgamiento del permiso sindical remunerado por el tiempo que dure el Programa Académico

**PARÁGRAFO I:** Para el otorgamiento y pago de estas becas consagradas en los literales a) y b) se tendrá en cuenta la siguiente reglamentación:

1. Correspondencia de los estudios a adelantar con los requerimientos técnicos, tecnológicos y profesionales acordes al perfil del cargo y/o afines al trabajo desempeñado por el beneficiario. Se exceptúan de esta regla los trabajadores que cumplan actividades respecto de las cuales no exista oferta de estudios.
2. Cuando el trabajador(a) sea aspirante por primera vez o venga disfrutando de la beca, se requiere previamente la comunicación de parte de la Organización Sindical SINTRAEMSEDES, que es adjudicatario, de este beneficio convencional.
3. Para las quince (15) becas de los trabajadores estas se aprobarán solo para establecimientos educativos locales (Área Metropolitana de Bucaramanga) que ofrezcan programas académicos con registro calificado por el ICFES.
4. El trabajador presentará en la División de Gestión humana, el polígrafo de matrícula del establecimiento educativo con registro calificado por el ICFES donde va a efectuar los estudios.
5. La Beca se concederá por los periodos de duración de los programas académicos, según la vigencia establecida para los mismos por el Ministerio de Educación Nacional o el ICFES, de acuerdo con el programa que se encuentre cursando el(la) trabajador (a).
6. Los trabajadores favorecidos con las quince (15) becas para estudio deberán mantener un promedio ponderado acumulado igual o superior a Tres punto cinco (3.5), de lo contrario perderán el beneficio.
7. Los trabajadores becarios con permiso sindical remunerado para estudio, deberán mantener un promedio ponderado acumulado igual o superior a Tres punto Siete (3.7), de lo contrario perderán el beneficio.
8. El trabajador presentará en la División de Gestión Humana, certificado de asistencia a clase, cada seis (6) meses o anual según el caso.
9. El trabajador(a) beneficiario deberá presentar en la Empresa a la culminación del curso (semestral o anual), certificados de estudio en donde conste aprobación de los mismos. Sin el cumplimiento de este requisito la Empresa se abstendrá de tramitar la

solicitud del trabajador(a) en este sentido.

10. Tratándose de cualquiera de los dos beneficios de becas, quienes reprueben materias, se les descontará el valor en créditos de la asignatura reprobada(s) respecto del total de créditos cursados.
11. Los becarios de los literales a) y b) que se retiren o abandonen los estudios técnicos, tecnológicos o universitarios sin justa causa, deberán hacer devolución a la empresa del monto total asumido por la misma durante dichos estudios, los que se descontaran del salario del trabajador en cuotas quincenales de hasta un 10% de su salario actual. Se entiende por justa causa, enfermedad grave del becario con incapacidad prolongada o grave calamidad doméstica comprobada.
12. Para el caso de los trabajadores usuarios de los permisos permanentes remunerados, se entiende que este beneficio, es solamente por la duración del respectivo curso (semestral o anual), quedando obligado a incorporarse a la actividad laboral durante el tiempo de las vacaciones escolares.

#### **Literal c)**

La Empresa concederá cinco (5) becas para los hijos (a) de los trabajadores (a) sindicalizados para que cursen estudios universitarios. Esta beca comprende el pago de la matrícula y un auxilio anual para textos y útiles equivalente a un (1) SMLMV.

PARÁGRAFO I: Para el otorgamiento y pago de estas becas consagradas en el literal c) se tendrá en cuenta la siguiente reglamentación:

1. Haber finalizado el Bachillerato a partir del año 2000.
2. Haber obtenido un puntaje ICFES de sesenta (60) puntos promedio y un puntaje interdisciplinario no inferior a cincuenta (50) puntos.
3. Para acceder a la beca el Estudiante deberá tener una edad no mayor a 20 años.
4. Para las becas de los hijos de los trabajadores la empresa pagará por concepto de matrícula financiera hasta por un valor máximo anual de veinte (20) SMLMV.
5. La Beca solo se concederá por los periodos de duración de los programas académicos, según la vigencia establecida por el Ministerio de Educación Nacional o el ICFES de acuerdo con el programa que se encuentren cursando.

6. Los beneficiarios de este literal que se retiren o abandonen los estudios técnicos, tecnológicos o universitarios sin justa causa, el padre trabajador deberá hacer devolución a la empresa del monto total asumido por la misma, los que se descontaran del salario del trabajador en cuotas quincenales de hasta un 10% de su salario actual. Se entiende por justa causa, enfermedad grave del becario con incapacidad prolongada o grave calamidad domestica comprobada.
7. En el caso que el becado (a) pierda un semestre o anualidad automáticamente perderá el beneficio de la beca.
8. El estudiante becado (a) deberá presentar en la Empresa a la culminación del semestre o anualidad, certificados de estudio en donde conste la aprobación de los mismos y un promedio ponderado no inferior a tres con siete (3.7). Sin el cumplimiento de este requisito la Empresa podrá abstenerse de tramitar la solicitud del becado (a) en este sentido.
9. Los hijos (a) de los trabajadores (as) sindicalizados, favorecidos con esta beca no podrán acceder al beneficio convencional señalado en el literal d) de esta cláusula de la presente Convención.

**Literal d)**

La Empresa concederá a sus trabajadores un auxilio anual para estudio de los hijos que cursen estudios de preescolar, Básica primaria, Básica secundarios, técnicos, tecnológicos y Universitarios de pregrado así:

Preescolar y Básica primaria:	Una suma equivalente a 1.0 SMLMV;
Básica Secundaria y Técnicos:	Una suma equivalente a 1.5 SMLMV;
Tecnológicos:	Una suma equivalente a 3.0 SMLMV;
Universitarios de pregrado:	Una suma equivalente a 4.7 SMLMV.

**PARAGRAFO I.** Para el otorgamiento de este auxilio es necesario reunir los siguientes requisitos:

1. Los trabajadores tendrán un plazo máximo para solicitar el reconocimiento hasta el 30 de Junio de cada año. La empresa analizará la viabilidad del pago en los casos que por especialidad de calendarios se puedan presentar.
2. La Empresa reconocerá cualquiera de las sumas contempladas en este literal a los hijos(as) de los trabajadores, que dependan económicamente del trabajador(a). La

dependencia económica se configura cuando el estudiante demuestre ingresos inferiores o iguales a un (1) SMMLV.

3. Que el hijo(a) sea menor de 18 años de edad. En el caso de ser mayor de 18 años de edad, el Auxilio se reconocerá hasta una edad no mayor de 25 años.

4. Los hijos(as) del trabajador(a), que adelanten estudios de preescolar, primaria y bachillerato, presentarán anualmente la constancia de estudios del año inmediatamente anterior. Para quienes cursen estudios tecnológicos o Universitarios, deberán acreditar esta calidad.

5. Que el hijo(a) permanezca soltero(a) durante todo el tiempo de su escolaridad y sea miembro del núcleo familiar.

6. Para el reconocimiento de este Auxilio escolar, se tendrá en cuenta la duración de los programas académicos, según la vigencia establecida para los mismos por el Ministerio de Educación Nacional o el ICFES, de acuerdo con el Programa que se encuentren cursando, por lo tanto la empresa solo reconocerá este beneficio, para los casos de Preescolar, hasta dos (2) pagos; para los estudios de Básica primaria hasta cinco (5) pagos; para estudios de Básica secundaria hasta seis (6) pagos; para estudios técnicos hasta dos (2) pagos; para estudios tecnológicos hasta tres (3) pagos y para estudios Universitarios de pregrado hasta cinco (5) pagos.

7. En el caso que el hijo(a) del trabajador(a), pierda un curso académico, la Empresa no reconocerá este auxilio en el periodo de la repetición.

#### **Literal e)**

La Empresa se compromete a llenar los cupos de capacitación del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, con los hijos de los trabajadores.

Para el cubrimiento de los cupos del SENA, con los hijos(as) de los trabajadores, éstos deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Que el (la) aspirante, en ambos casos sea soltero(a).
2. Que el (la) aspirante sea mayor de 14 años de edad y menor de 25 años de edad.
3. Los hijos (a) de los trabajadores que sean patrocinados por la empresa en el SENA no podrán acceder al auxilio anual para estudio señalado en el literal d) de esta cláusula.



Cuando realizada la preselección por el SENA, quedaren cupos disponibles, los aspirantes a estos serán seleccionados por la Empresa aunque no hubiesen sido preseleccionados por el SENA, siempre y cuando cumplan con los requisitos de preparación académica mínima requerida y con el perfil general de entrada, determinados por el SENA.

Los cupos de capacitación del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en la empresa, deberán ser distribuidos en partes iguales para las áreas de Comercial y/o Administrativas, técnicas e industriales.

**Literal f)** Para la adjudicación de las becas de que tratan los literales: a), b),c) y los cupos de que trata el literal e), el Sindicato SINTRAEMSDES, enviará en cada oportunidad a la División de Gestión Humana, para la debida verificación del cumplimiento de los requisitos señalados para cada caso, la relación de los trabajadores y/o beneficiarios favorecidos con las mismas.

Para la escogencia y adjudicación de los beneficiarios de estas becas al interior de la Organización Sindical SINTRAEMSDES, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. El aspirante a becario en todos los casos y para cualquier modalidad de beca, allegará solicitud escrita a la Organización Sindical SINTRAEMSDES.

2. Una vez recibida, la Junta Directiva de la Organización Sindical en reunión ordinaria o extraordinaria, y a más tardar en un término máximo de dos (2) meses resolverá sobre las solicitudes recibidas, teniendo en cuenta para ello los siguientes criterios:

- a. Que el trabajador aspirante este afiliado a SINTRAEMSDES.
- b. Tratándose de las becas del literal c), el trabajador padre o madre del aspirante debe igualmente ser afiliado a la Organización Sindical SINTRAEMSDES.

En ambos casos debe llevar como mínimo un tiempo de afiliación de dos años.

- c. Que el trabajador solicitante haya cumplido fielmente con los Estatutos de SINTRAEMSDDES, los mandatos de Asamblea General y demás tareas trazadas por la Organización Sindical.
- d. Observar buena disciplina sindical.
- e. Que el trabajador solicitante no haya sido expulsado de la Organización Sindical SINTRAEMSDDES, por violación a la disciplina prevista en los Estatutos.

3. Con base en lo anterior la Junta Directiva de SINTRAEMSDDES podrá aprobar o improbar la solicitud presentada, lo cual comunicará por escrito en todos los casos al trabajador solicitante tan pronto se resuelva sobre la misma.

Adjudicadas las becas, la Organización Sindical SINTRAEMSDDES, las renovará semestralmente previa solicitud y manifestación de haber aprobado el curso anterior y de constatar el cumplimiento de los criterios previstos al momento de la adjudicación.

**Nota:** Adjudicada una beca, de las aquí previstas, el trabajador beneficiado adquiere un compromiso especial de participación y apoyo a las tareas trazadas por las instancias de dirección de la Organización Sindical SINTRAEMSDDES.

**Literal g)** Cuando se considere conveniente, ya sea por requerimiento de la dependencia respectiva, por solicitud del jefe inmediato o por la necesidad de actualizar los conocimientos de uno o varios trabajadores de dicha dependencia, debidamente justificada por el Comité de Escalafón y Ascensos, la Empresa programará cursos de capacitación en las actividades propias de la dependencia donde el trabajador labora, en procura de una mejor eficiencia en su desempeño. La capacitación se efectuará a través de SENA, de la Empresa, mediante cursos dictados por profesionales de la misma o por instituciones de reconocida idoneidad para la Empresa y aprobados por el ICFES.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, el Acueducto Metropolitano de Bucaramanga S.A. E.S.P. se compromete a organizar y a desarrollar un Plan de Capacitación que le permita al personal de la Empresa capacitarse en las correspondientes áreas de trabajo.

#### **CLAUSULA CUARTA: CASA CARCEL.**

La Empresa pagará la afiliación de Casa Cárcel en una organización que preste los servicios de asesoría penal a los trabajadores que por razón de sus funciones deban conducir vehículos de la misma. Los trabajadores que en razón de su cargo conduzcan vehículos o velocípedos de propiedad de la Empresa y que con ocasión de su trabajo sufran un accidente de tránsito, no serán obligados a asumir los costos de los daños causados a dichos bienes de propiedad de la Empresa, siempre y cuando no resulten responsables de los accidentes, por beodez, exceso de velocidad o causas similares, después de haberse hecho las investigaciones y pruebas de rigor, por parte de la autoridad de tránsito. Si como consecuencia del accidente se presentase una detención, la Empresa pagará el salario durante los días que dure esa medida.

#### **CLAUSULA QUINTA: CONCURRENCIA DE JUBILACION, CESANTIAS Y PRIMA PARA PENSIONADOS.**

El derecho a disfrutar la pensión cuando se cumplan los requisitos para esta prestación, no excluye el derecho del trabajador a que la Empresa le pague el auxilio de cesantías por el tiempo servido. Además se seguirá pagando los intereses a las cesantías. Cuando el trabajador haya cumplido cuando menos veintiún (21) años de servicio a la Empresa y reúna las estipulaciones consagradas actualmente por el Instituto de Seguros Sociales (densidad de cotizaciones, tiempo de servicio y edad), se concederá la pensión con un año de edad de anticipación. Queda entendido que al cumplir el trabajador la edad exigida (para ambos sexos junio 1979) en el aludido reglamento, la Empresa adelantará las gestiones pertinentes ante el Instituto de Seguros Sociales para que este sustituya a la Empresa el pago de la pensión.

Vencido el año de disfrute anticipado de la pensión, la Empresa queda liberada de toda carga respecto a los trabajadores sometidos al Reglamento del Instituto de Seguros Sociales. Sin embargo, la Empresa concede prestarle a los trabajadores, durante el tiempo en que dure el trámite de la solicitud de la jubilación o pensión de vejez y hasta cuando reciba la primera mesada del Instituto de Seguros Sociales, una suma mensual aproximadamente igual a lo que ha de corresponderle al solicitante por concepto de su pensión, valor éste que ha de reembolsarle a la Empresa endosándole el título que en su momento le entregue la

Entidad de Seguridad Social. Si queda un saldo a favor del trabajador la Empresa le devolverá este valor en el término de noventa (90) días; en caso contrario el trabajador cancelará a la Empresa lo que resulte adeudando hasta en un plazo de seis (6) meses.

**PARAGRAFO I:** Los trabajadores que en el momento en que el Instituto de Seguros Sociales asumió el riesgo de vejez en Santander (julio de 1968) tenían más de diez (10) años de servicio a la Empresa, tendrán derecho a la pensión cuando cumplan los requisitos consagrados en el artículo 260 del Código sustantivo del trabajo y a estos se les concederá la pensión, con un año de edad de anticipación, respecto a la condición de edad establecida por ese mismo artículo.

**PARÁGRAFO II:** Cuando un trabajador (a) fallezca por muerte natural, accidente de trabajo, en forma accidental o violenta, o tenga que ser retirado de la Empresa por invalidez, éste será reemplazado de acuerdo al siguiente orden de prioridades: PRIMERO, por un hijo (a); SEGUNDO, por el esposo (a) y TERCERO, por el compañero (a) permanente, que sean cabeza de la familia afectada, quien ingresará a la Empresa en un cargo y categoría ubicado de acuerdo a sus capacidades. En caso de muerte accidental o violenta ocurrida fuera del trabajo, el trabajador (a) será reemplazado siempre y cuando el fallecimiento del trabajador no ocurra en circunstancias que pudieran implicar infracción a la Ley Penal en la que se comprometa al trabajador. Los beneficios consagrados en el presente párrafo solo se aplicarán a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Este reemplazo solo se hará dentro del término de los Seis (6) meses siguientes al fallecimiento del trabajador o del retiro del mismo por invalidez.

**PARAGRAFO III:** Cuando un trabajador(a) fallezca y la viuda (o) e hijos tengan derecho a la pensión de sobrevivientes, la Empresa les mantendrá los servicios médico asistenciales previstos en la Convención Colectiva, que en vida del trabajador venían disfrutando, mientras el Seguro Social asume esa atención y sin exceder el término de un (1) año.

Igualmente cuando uno de los pensionados directos o compartidos que a la fecha de la

presente convención se encuentren disfrutando de los servicios médico asistenciales previstos en la Convención Colectiva, fallezca, y la viuda (o) e hijos tengan derecho a la pensión de sobrevivientes, la Empresa les mantendrá a estos los servicios médico asistenciales, que en vida del pensionado venían disfrutando.

**PARÁGRAFO IV:** Cuando se venza el año de disfrute anticipado de la pensión a que hace referencia la Cláusula Quinta de la presente Convención y la Empresa desafilie al beneficiario de la Pensión Anticipada del Instituto de los Seguros Sociales, la Empresa les mantendrá los servicios médico asistenciales previstos en la Convención Colectiva, mientras el Seguro Social asume esa atención sin exceder el término de un año.

**CLAUSULA SEXTA: CUOTA POR BENEFICIO DE LA CONVENCION.**

Cuando el Sindicato SINTRAEMSDES agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la Empresa, los trabajadores no sindicalizados por el hecho de beneficiarse de la convención, deberán pagarle al Sindicato SINTRAEMSDES, una suma igual a las cuotas con que contribuyen los afiliados del sindicato a menos que el trabajador no sindicalizado renuncie expresamente a los beneficios de la convención. Las cuotas o porcentajes que se establezcan serán siempre uniformes para todos sus trabajadores. La Empresa hará los descuentos por el beneficio de la Convención a sus trabajadores de acuerdo a lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo.

**PARAGRAFO:** La Empresa descontará el valor correspondiente a la cuota por beneficios de la Convención, consistente en el aumento de salario equivalente a Cuarenta y Cinco (45) días y su valor será entregado al tesorero titular del Sindicato SINTRAEMSDES, de acuerdo a la siguiente distribución: Quince (15) días en la Primera quincena del mes de Enero de cada año de vigencia.

**CLAUSULA SEPTIMA: DOTACIONES:**

**CLAUSULA SEPTIMA: DOTACIONES:**

Con el fin de mantener la imagen e identidad corporativa, es obligación de los trabajadores el uso de la dotación de uniformes, por lo tanto los beneficiarios de la Convención Colectiva no podrán renunciar a la utilización de dicha dotación de uniformes.

La renuencia a la utilización de la dotación de uniformes dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en la Convención Colectiva de trabajo y del Reglamento interno de trabajo.

La Organización Sindical, velará porque las dotaciones de uniformes (overoles, botas, chompas o chaqueta y uniformes) aquí pactadas sean de buen diseño y calidad, para lo cual designará comisiones que participaran en la selección y escogencia de la mejor alternativa, dentro del proceso de compra.

#### **Literal a): UNIFORMES**

##### **Personal con funciones Operativas:**

La Empresa suministrará anualmente a cada uno de sus trabajadores que cumplen funciones operativas, cinco (5) camisas y cinco (5) pantalones de drill o jeans, guardando la imagen institucional de la empresa, que serán entregados en el mes de febrero de cada año.

Entiéndase por personal con funciones operativas los que ostentan los siguientes cargos:

AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS  
AUXILIAR OPERATIVO I  
AUXILIAR OPERATIVO II  
AUXILIAR OPERATIVO III  
AUXILIAR OPERATIVO IV  
AUXILIAR OPERATIVO V  
AUXILIAR OPERATIVO DE MATRICULAS  
AYUDANTE DE LABORATORIO  
AYUDANTE DE REDES  
AYUDANTE DE TOMAS

AYUDANTE OPERADOR DE PLANTA C  
BODEGUERO  
CONDUCTOR  
CUADRILLERO  
ELECTRICISTA  
ELECTRICISTA PRIMERA CLASE  
ELECTRICISTA SEGUNDA CLASE  
GUARDABOSQUES  
INSPECTOR  
INSPECTOR DE CAPTACION  
INSPECTOR DE OBRA  
INSTALADOR AVANZADO  
INSTALADOR PRIMERA CLASE  
INSTALADOR TÉCNICO DE REDES  
LECTOR REEMPLAZANTE  
MAESTRO ALBAÑIL  
MECANICO ASISTENTE  
MECANICO AUTOMOTRIZ PRIMERA CLASE  
MECANICO DE MOTOS  
MECÁNICO INDUSTRIAL PRIMERA CLASE  
MECÁNICO MEDIDORES  
OPERADOR DE PLANTA  
OPERADOR TECNICO DE BOMBEO  
TECNICO ESPECIA. DE MANTENIMIENTO  
TECNOLOGO DE MANTENIMIENTO  
TECNOLOGO QUIMICO DE TRATAMIENTO  
MECANICO AUTOMOTRIZ PRIMERA CLASE  
TOMERO  
SOLDADOR  
LECTOR DE MEDIDORES  
LECTOR REEMPLAZANTE

**Dotación personal femenino y masculino con funciones en oficina:**

**Masculino:**

La Empresa suministrará anualmente al personal masculino con funciones en oficina, cinco (5) pantalones y cinco (5) camisas correspondientes a los cinco (5) días laborales de la semana durante la vigencia de la presente Convención, que serán entregados en el mes de

Junio de cada año.

**Femenino:**

La Empresa suministrará anualmente al personal femenino de oficina, cinco (5) uniformes correspondientes a los cinco (5) días laborales de la semana durante la vigencia de la presente convención, que serán entregados en el mes de junio de cada año.

Entiéndase por personal femenino y masculino con funciones en oficinas los que ostentan los siguientes cargos:

ANALISTA DE LABORATORIO  
ASISTENTE ADMINISTRATIVO  
ASISTENTE ADMINISTRATIVO II  
ASISTENTE DE CONTABILIDAD  
ASISTENTE DE GESTION HUMANA  
ASISTENTE JURIDICO  
ASISTENTE PAGADOR  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO I  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO III  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO IV  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO V  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO VI  
CAJERO RECIBIDOR  
CONDUCTOR GERENCIA GENERAL  
DIGITALIZADOR  
MENSAJERO GENERAL  
PERMISO SINDICAL PERMANENTE  
PERMISO SINDICAL PERMANENTE - ASESOR SINDICAL  
SECRETARIA EJECUTIVA  
SUPERVISOR DE CALIDAD

**Dotación personal femenino y masculino con funciones en oficina y en terreno – Dotación intermedia**

En razón de sus funciones, la dotación del personal que cumple funciones en oficina y en terreno recibirá cinco (5) camisas tipo polo y cinco (5) pantalones en jeans, correspondiente a los cinco (5) días laborales de la semana, dotación que será



seleccionada por la empresa.

Entiéndase por personal femenino y masculino con funciones en oficinas y en terreno, los que ostentan los siguientes cargos:

INSPECTOR DE CATASTRO  
INSPECTOR DE DOMICILIARIAS  
INSPECTOR DE INSTALACIONES Y FRAUDES  
INSPECTOR DE MATRICULAS  
INSPECTOR DE MEDIDORES  
INSPECTOR DISPONIBILIDADES  
INSPECTOR GRUPO SUSPENSIONES, REINSTALACIONES Y REVISIONES  
INSPECTOR DE REDES  
INSPECTOR DE DOMICILIARIAS DE LA UNIDAD ANTIFRAUDE  
TECNICO DE OBRAS  
TECNOLOGO FORESTAL

**PARAGRAFO:** El personal masculino y femenino que se beneficia de la Convención Colectiva y que ostentan cargos que no están clasificados en el Escalafón Convencional y que cumplen funciones en oficina y en terreno, utilizarán esta dotación Intermedia.

**Dotación personal de servicios administrativos y de mantenimiento:**

En razón de sus funciones, la dotación del personal con funciones de aseo y cafetería, recibirán cinco (5) uniformes correspondiente a los cinco (5) días laborales de la semana, diferente a la del personal femenino de oficina, manteniendo buena calidad,

**Literal b) CALZADO Y BOTAS:**

**Calzado en dinero:** La Empresa suministrará al personal que recibe dotación de oficina, de servicios administrativos, a los que ostentan los cargos de: tecnólogos químicos de tratamiento, operadores de planta, personal de lecturas y al personal con dotación intermedia, que según concepto de Salud Ocupacional no amerite calzado de protección y seguridad, lo equivalente a veintiún (21) días de SMMLV al año, que corresponde a la dotación de calzado. Este dinero será entregado en la Segunda Quincena del mes de Febrero.

**PARAGRAFO I:** Para quienes ingresen a la Empresa con posterioridad a esta fecha, se cancelará este auxilio proporcionalmente por trimestres.

**PARAGRAFO II:** Los tecnólogos químicos de tratamiento y los operadores de planta, están en la obligación de adquirir y usar las botas necesarias para el cumplimiento de su labor bajo las condiciones y especificaciones que en asocio con la ARP, les determine la Sección de Salud Ocupacional del amb.

**PARAGRAFO III:** El personal que cumple funciones de reparto de recibos del servicio de acueducto, recibirá al año como dotación de calzado: tres (3) pares de botas y un par de tenis

**Botas:** La Empresa suministrará cada tres (3) meses al personal operativo, un par de botas, cualquiera que sea la cuantía de su remuneración.

Al personal que realiza funciones operativas, la Empresa a través la Sección de salud Ocupacional, COPASO y la ARP, recomendarán el personal operativo que deba usar dotación de botas de acuerdo a sus funciones.

La Empresa suministrará a cambio de las anteriores, botas especiales de seguridad al personal que las requiera, de acuerdo a sus funciones, previo concepto que emitirá la Sección de Salud Ocupacional de la empresa y el Comité Paritario de Salud Ocupacional, para cada caso. Los celadores y tomeros recibirán botas altas de caucho.

**Literal c) CHOMPAS:**

La Empresa cada dos años suministrará a todos sus trabajadores, una chompa o chaqueta que guarde la imagen institucional del amb, entrega que se hará en el mes de junio del año correspondiente, iniciando su reconocimiento en la vigencia 2008.

**Literal d) ELEMENTOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.**

La Empresa suministrará los elementos de protección y seguridad industrial a los trabajadores que de acuerdo a sus funciones los requieran, de conformidad con la normatividad legal existente, previo concepto que emitirá la Sección de Salud Ocupacional de la empresa y el Comité Paritario de Salud Ocupacional, para cada caso.

### **CLAUSULA OCTAVA: ESCALAFON Y ASCENSOS.**

**Literal a)** Los trabajadores de la Empresa se clasificarán para todo lo relacionado en sueldos y salarios y demás fines laborales a partir del 1º de enero de 2011 y en adelante así:

#### **CATEGORIA 1**

Auxiliar Administrativo I  
Auxiliar Operativo I  
Ayudante de Oficios Varios

#### **CATEGORIA 2**

Aseador (a)  
Auxiliar Operativo II  
Auxiliar Administrativo II  
Guardabosques

#### **CATEGORIA 3**

Auxiliar Administrativo III  
Auxiliar Operativo III  
Ayudante de Redes  
Ayudante de Tomas

#### **CATEGORIA 4**

Auxiliar Administrativo IV  
Auxiliar Operativo IV  
Ayudante de Laboratorio

Ayudante Operador de Planta  
Lector de medidores  
Lector Reemplazante  
Tomero

#### **CATEGORIA 5**

Auxiliar Administrativo V  
Auxiliar Operativo de Matrículas  
Auxiliar Operativo V  
Ayudante de Operador de Planta Certificado  
Cajero (a) Recibidor (a)  
Conductor  
Cuadrillero  
Instalador de Primera Clase  
Maestro Albañil  
Mecánico de Medidores

#### **CATEGORIA 6**

Auxiliar Administrativo VI  
Bodeguero  
Conductor de la Gerencia General  
Inspector  
Mecánico de Motos  
Mecánico Mantenimiento Automotriz  
Mecánico Automotriz  
Inspector de medidores  
Instalador Avanzado  
Mensajero General  
Electricista

#### **CATEGORIA 7**

Analista de Laboratorio

Asistente Administrativo  
Permiso Sindical Remunerado (Becario)  
Electricista de Segunda Clase  
Mecánico Industrial de Segunda Clase  
Operador de Planta  
Inspector de Disponibilidades  
Inspector de catastro  
Inspector de Domiciliarias  
Inspector de captación  
Inspector de Domiciliarias de la Unidad antifraude

#### **CATEGORIA 7A**

Asistente Administrativo I  
Asistente Pagador  
Inspector de matrículas  
Mecánico asistente  
Mecánico Industrial de Primera Clase  
Operador técnico de bombeo  
Soldador  
Electricista Primera Clase  
Inspector Técnico de Redes

#### **CATEGORIA 8**

Analista de Hidrología  
Asistente de Gestión Humana  
Asistente Jurídico  
Inspector de Redes  
Instalador Técnico de Redes  
Secretaría Ejecutiva  
Técnico Especializado de Mantenimiento  
Tecnólogo de Mantenimiento  
Inspector Instalaciones y Fraudes

Tecnólogo de Sistemas

Inspector de grupo de suspensiones, reinstalaciones y revisiones

Asistente de Contabilidad

Inspector de Obra

#### **CATEGORIA 9**

Digitalizador

Tecnólogo Forestal

Tecnólogo Químico de Tratamiento

#### **CATEGORIA 10**

Permiso Sindical Permanente

Supervisor de Calidad

Técnico de obras

Asesor Sindical

**Literal b)** En la Empresa operará un tipo de carrera administrativa interna que premia los esfuerzos de los trabajadores con mayor tiempo de servicio, mediante la posibilidad de ascender.

Cuando posteriormente la Empresa tenga necesidad de hacer ascensos, llenar vacantes o crear nuevos cargos, tendrá en cuenta de común acuerdo con el Sindicato, al trabajador de la Empresa que reúna mejores condiciones de preparación, conducta, antigüedad y responsabilidad para el desempeño del cargo y en igualdad de condiciones al candidato que tenga mayor antigüedad al servicio de la Empresa. El trabajador deberá en todos los casos llenar los requisitos y calidades fijadas por la Empresa para el puesto que aspire a ocupar.

Para hacer ascensos, traslados, llenar vacantes o crear nuevos cargos en la Empresa, se constituye a partir de la firma de la presente convención, un Comité integrado por dos representantes de la Empresa y dos representantes del Sindicato, el cual se reunirá cada dos meses con el fin de estudiar, actualizar y recomendar las novedades de personal en lo

pertinente.

Para los ascensos, traslados, llenar vacantes u ocupar nuevos cargos se tendrá en cuenta el trabajador de la Empresa que reúna mejores condiciones de preparación, conducta, antigüedad y responsabilidad para el desempeño del cargo y en igualdad de condiciones al candidato que tenga mayor antigüedad al servicio de la Empresa.

Para efectos de calificar la preparación, conducta, antigüedad y responsabilidad, se fijará de común acuerdo un puntaje para cada requisito. En todo caso la preparación se valorará mediante un examen que se hará a los aspirantes. El cuestionario de dicho examen será elaborado por el Comité minutos antes de examinar a dichos aspirantes con la asesoría del Jefe del área respectiva donde se proyecte hacer la incorporación, cuando el Comité lo requiera, a solicitud de las partes. El resultado de las evaluaciones efectuadas por el Comité, será informado a la Gerencia General.

Para efecto de estudio de escalafón y ascensos, el sindicato presentará una lista de aspirantes.

**PARAGRAFO:** Para los efectos de este literal se exceptúan los afiliados que por razón de sus cargos en la Empresa representen al patrono o tengan funciones de Dirección o de confianza personal o puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros. Dentro de éstos se encuentran el Gerente, Gerentes de Área, Jefe control de gestión, Jefes de División, Coordinadores, Jefes de Sección y Profesionales especializados, Profesionales Asistentes y profesionales de Apoyo.

En el evento de que la empresa transforme y/o clasifique trabajadores que se encuentren en el Escalafón Convencional, en Profesionales de Apoyo o Profesionales Asistentes o en cualquier otro cargo de Nivel Directivo o considerado como tal, procederá de inmediato a llenar la vacante dejada por aquel o aquellos conforme a las necesidades de la empresa.

#### **CLAUSULA NOVENA: ESTABILIDAD Y CONTRATOS.**

**Literal a)**

A partir de la vigencia de la presente convención, la Empresa garantizará la estabilidad en el trabajo, de todo el personal que en la actualidad se encuentre en servicio. Así mismo podrá celebrar contratos individuales de trabajo de duración indefinida, a término fijo, por duración de la obra o labor contratada, así como prestación de servicios, sin que la sumatoria de estos, excluyendo los indefinidos, representen más del 30% de la totalidad de los contratos de trabajo a término indefinido vigentes a diciembre 31 de 1.998.

**PARAGRAFO.** La empresa enviará trimestralmente al sindicato SINTRAEMSDDES, la relación de los diferentes contratos existentes.

**Literal b)**

Todo trabajador(a) de la Empresa del Acueducto Metropolitano de Bucaramanga S.A. ESP vinculado laboralmente mediante contrato de trabajo a término indefinido que fuere despedido sin justa causa, estará amparado por una indemnización de cincuenta (50) días de salario por cada año de servicio y/o fracción, incrementada dicha indemnización en cien (100) días de salario.

**NOTA:**

La aplicación de la indemnización señalada en esta cláusula no da lugar al reconocimiento y pago de ninguna otra indemnización.

**PARAGRAFO I:** Cuando la Empresa sea objeto de un proceso de tecnificación o reestructuración que implique la supresión de uno o varios cargos, el personal que a la fecha los desempeñe, vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, no será licenciado y recibirá la capacitación, en caso de requerirse, necesaria para su reubicación en otros frentes de trabajo conservando sus beneficios prestacionales y convencionales.

**PARÁGRAFO II: SUSTITUCIÓN PATRONAL**

Cuando la Empresa sea objeto de un proceso de sustitución patronal o cambio de razón social, que implique la supresión de uno o varios cargos, el personal que a la fecha los desempeñe, vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, no será



licenciado y recibirá la capacitación, en caso de requerirse, necesaria para su reubicación en otros frentes de trabajo conservando sus beneficios prestacionales y convencionales.

**Literal c)**

Cuando por retiro, jubilación o muerte se produzca una vacante, en una labor que deba continuar siendo desarrollada por la Empresa, esta proveerá esa vacante en un plazo no superior a un año, en los términos y procedimientos pactados en la Convención Colectiva.

**CLAUSULA DECIMA: FONDO ROTATORIO PARA VIVIENDA.**

**Literal a)**

La Empresa mantendrá anualmente el Fondo Rotatorio para Adquisición de vivienda, mejora o Reforma y pago de obligación hipotecaria por compra de vivienda de sus trabajadores, en la suma equivalente a Tres mil Seiscientos cuarenta (3.640) SMLMV y en adelante.

**Literal b)**

Los préstamos deben ser estudiados y adjudicados por el Comité de Vivienda, constituido paritariamente por representantes de la Empresa y del Sindicato SINTRAEMSDDES, conforme a la reglamentación que se indica más adelante.

**Literal c)**

En caso que el Comité no se ponga de acuerdo para el otorgamiento y prioridad del préstamo dentro del plazo o término de un (1) mes contado a partir del día en que el caso sea sometido a su estudio, corresponderá al Gerente General, resolver previa la comprobación de la mayor urgencia.

**Literal d)**

Los préstamos que se concedan sin que hayan sido sometidos a estudio del Comité, no se imputarán al Fondo Rotatorio de Vivienda.

**Literal e)**

Los préstamos de vivienda se adjudicarán teniendo en cuenta la urgencia de los solicitantes

y conforme a las siguientes condiciones:

1. Que ni el solicitante, ni su esposa tengan vivienda propia dentro del Área Metropolitana de Bucaramanga.
2. Que el préstamo se destine a la compra de vivienda ya construida, o construir sobre tierra propia.
3. Que la antigüedad del trabajador de la Empresa no sea menor de 30 meses.
4. Que incluida la cuota de amortización del préstamo a otorgar y demás descuentos que se le apliquen al trabajador, no supere en ningún caso el 55% de su salario básico.
5. El préstamo a cada trabajador en adelante será hasta por la suma equivalente a ochenta y cinco (85) SMLMV. En todo caso para compra de vivienda por primera vez el monto no podrá ser inferior al aquí estipulado.
6. La Empresa facilitará del préstamo autorizado un anticipo por el valor equivalente al trámite de documentos.
7. La Empresa previo el visto bueno del Ministerio de la protección Social Regional Santander abonará semestral o anualmente a favor de la deuda las cesantías parciales del trabajador.
8. La cuota de amortización de capital será del 25% del valor del salario devengado por el trabajador, actualizado anualmente. Si la cuota así liquidada no permite la amortización del préstamo en el término máximo previsto, el préstamo se reducirá en forma que pueda cancelarse a los veinte (20) años.
9. Cuando por efectos de la limitación prevista en el numeral 6° la cuantía total del préstamo sea inferior al límite máximo, éste podrá ser reajustado para ampliación o reforma de la vivienda adquirida de acuerdo con el incremento de salario básico del respectivo trabajador beneficiado.
10. El trabajador deberá autorizar a la empresa para que deduzca de su salario las cuotas de amortización e igualmente para que a la terminación del contrato de trabajo abone a la obligación el 100% del auxilio de cesantías y prestaciones sociales que le corresponda. Los abonos extraordinarios a la deuda por imputación del auxilio de cesantías para este fin o por cualquier otro concepto, no disminuirá la cuota mensual de amortización sino que reducirá el plazo.

11. Para garantizar el pago de la obligación, el trabajador constituirá hipoteca de primer grado en favor del acreedor sobre el inmueble.
12. El Fondo funcionará rotatoriamente, es decir que los abonos a capital de las obligaciones ingresarán en ese mismo Fondo para hacer nuevos préstamos.
13. Para obtener préstamos de los citados en esta cláusula tendrá prelación el trabajador más antiguo y en igualdad de antigüedad el que tenga mayor número de personas a su cargo.
14. Si la Empresa considera conveniente podrá exigir al trabajador beneficiado con préstamo, que autorice la entrega del dinero directamente al vendedor del inmueble o al contratista, de la construcción de la misma; en los términos que estipula el contrato respectivo.
15. Quien obtenga un préstamo de los citados en esta cláusula deberá invertir forzosamente la cesantía causada hasta la fecha en que se le otorgue en la construcción o adquisición de la vivienda.
16. En el instrumento respectivo se consignará que en caso de mora de una o varias cuotas, será exigible inmediatamente el pago íntegro de la obligación y que durante la mora, sin perjuicio de las acciones del acreedor, el deudor pagará intereses del 6% anual.
17. La Empresa se reserva el derecho de comprobar el saneamiento del título del inmueble que proyecta adquirir o del terreno en el cual se vaya a edificar. Igualmente se reserva el derecho de verificar el justo valor de la inversión, el destino del préstamo a los fines para los cuales se concede y las condiciones técnicas de la edificación para lo cual podrá designar el correspondiente interventor.
18. La Empresa hará préstamos a los trabajadores para cancelar las Obligaciones hipotecarias constituidas por compra de vivienda destinada a su vivienda familiar y se garantizará este préstamo, mediante hipoteca en primer grado a favor de la Empresa.
19. La Empresa hará préstamos a los trabajadores que hayan constituido fianza hipotecaria a favor de la Empresa, de la vivienda en construcción, mediante el presupuesto para la mejora o terminación de la vivienda.
20. La Empresa para protección de la familia del trabajador, bien directamente o mediante una póliza de seguro, absolverá la deuda que haya pendiente con la Empresa sobre la vivienda a la muerte del trabajador y procederá a cancelar la

hipoteca que le grava.

21. Salvo lo dispuesto en el literal anterior, en caso de terminación del contrato de trabajo, por cualquier causa el trabajador deberá seguir pagando la deuda que se halle pendiente, pero el plazo se reducirá a la mitad y deberá pagar a la Empresa intereses a la tasa del 6% anual. En consecuencia las cuotas mensuales de amortización que deba cumplir a partir de su retiro de la Empresa se ajustarán al nuevo plazo y al recargo de intereses. Si la terminación del contrato de trabajo obedece a que el trabajador entra a disfrutar de la pensión de jubilación no habrá lugar a la reducción del plazo ni al aumento a la cuota de amortización ni de intereses.

**CLAUSULA DECIMA PRIMERA: NO REPRESALIAS.**

La Empresa no tomará represalias ni sancionará, ni despedirá a ningún trabajador por el hecho de haber participado en el paro.

**CLAUSULA DECIMA SEGUNDA: PERMISOS REMUNERADOS.**

La Empresa concederá a los trabajadores los siguientes permisos remunerados:

**Literal a)**

Sin conmutar con otra norma, en caso de maternidad del cónyuge o compañera permanente se concederán ocho días hábiles al trabajador. (Ley María)

**Literal b)**

Medio (1/2) día a cuatro de sus trabajadores para asistir al entierro de un trabajador de la Empresa, de la cónyuge o compañera (o) permanente, de sus padres e hijos.

**Literal c)**

Hora y media (1 ½) diarias a los trabajadores que hacen uso de las quince (15) becas por el tiempo que duren las clases, siempre y cuando el horario de clase se cruce con la Jornada Laboral, dicho tiempo debe ser compensado.

**Literal d)**

Ocho (8) días hábiles al trabajador que contraiga matrimonio.

**Literal e)**

En caso de calamidad doméstica comprobada se otorgará permiso remunerado, durante la ocurrencia de éste y hasta por un (1) día más, sin que se excedan los cuatro (4) días hábiles.

Tratándose del personal que cumple turnos rotatorios, el beneficio de permiso por calamidad se tendrá en cuenta en días calendario.

**Literal f)**

Sin conmutar con otra norma, en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Padres, abuelos hijos, nietos, hermanos) primero de afinidad (suegros, hijos del cónyuge o compañero (a)) permanente y primero civil (adoptivos), se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles.

**CLAUSULA DECIMA TERCERA: PRESTACIONES SINDICALES VARIAS.**

La Empresa concederá y pagará las siguientes prestaciones sindicales:

**Literal a)**

Diez (10) días anuales por cada uno de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato que sean elegidos para concurrir a Congresos o Asambleas Sindicales, Nacionales, Departamentales por una sola vez durante la vigencia de la presente convención. Veinte (20) días anuales a un miembro de la Junta Directiva del Sindicato para concurrir a congresos internacionales por una sola vez durante la vigencia de esta convención.

**Literal b)**

Dos (2) permisos remunerados permanentes para los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, según el siguiente orden:

1. El primer permiso se denominará permiso remunerado permanente para gestión sindical, el cual quedará ubicado en la categoría décima (10ª) del escalafón de trabajadores. En caso de que el adjudicatario para este permiso venga

desempeñándose en un cargo de categoría superior seguirá devengando su sueldo o salario que le corresponda a su categoría.

2. El segundo permiso por decisión de las partes, se somete a reglamentación especial así: este permiso se denominará permiso remunerado permanente para asesoría sindical el cual estará ubicado en la décima (10ª) categoría del escalafón de trabajadores. El trabajador designado para este permiso deberá ser profesional, hecho éste que se comprobará mediante la presentación del certificado o título correspondiente, que lo acredite como tal. La Empresa reconocerá para el desempeño de este permiso, al profesional sindical, presentando el certificado que lo acredite como tal, expedido por la Oficina Regional del Trabajo. En razón a que los permisos permanentes y remunerados para gestión sindical y asesoría sindical han sido disfrutados por trabajadores de la Empresa escogidos por la Asamblea General de socios de la Organización Sindical, para cumplir misiones específicas de esa índole, dicha asamblea podrá designar para períodos de un año, los titulares de los mencionados permisos.

**PARÁGRAFO:** Cuando los adjudicatarios de estos dos permisos (gestión sindical y asesoría sindical) permanezcan por más de cinco (5) años consecutivos desempeñando estos permisos quedarán indefinidamente con el salario de la categoría respectiva de cada permiso.

**Literal c)**

Hasta dieciséis (16) días de permiso remunerado en cada mes para adelantar labores sindicales, a los socios de la Organización Sindical que sean previamente comisionados para ello. La concesión de estos permisos no causará pérdida del correspondiente subsidio de transporte.

**Literal d)**

La Empresa costeará la impresión de setecientos (700) folletos de la presente convención que mandará a elaborar el Sindicato dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la firma de la misma.

**Literal e)**

Las cláusulas, incisos, literales, párrafos y numerales de la convención colectiva de trabajo anterior que no fueron objeto de modificación por el presente pliego de peticiones, continuarán vigentes y harán parte de esta convención.

**Literal f)**

La Empresa concederá a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato medio (1/2) día mensual para realizar las reuniones ordinarias de la Junta Directiva.

**Literal g)**

La Empresa reconocerá las siguientes comisiones permanentes del sindicato:

1. Comisión de Reclamos
2. Comisión de Vivienda
3. Comisión de Escalafón y Ascensos
4. Comisión de Salud Ocupacional
5. Comisión de Recreación y Deporte
6. Comisión de Servicios de Salud.

**Literal h)**

La Empresa del Acueducto Metropolitano de Bucaramanga S.A E.S.P., reiterará su Política tradicional de respetar el Derecho de Asociación de conformidad con las Normas Laborales y penales que regulan la materia.

**Literal i)**

La Empresa autorizará la fijación de cartelera sindicales en cada frente de trabajo.

**Literal j)**

La Empresa no tendrá en cuenta, para los efectos prestacionales pertinentes la interrupción de los contratos de trabajo, hecho ocurrido con motivo del conflicto laboral de mayo de 1977.

**Literal k)**

Préstamos al Sindicato:

En caso de necesidad comprobada, la Empresa prestará a la Organización Sindical que lleve la Representación Sindical un préstamo hasta por la suma de Ochenta (80) SMLMV, pagaderos en seis (6) años al DTF efectivo anual.

**Literal l)**

La Empresa auxiliará a los delegados y/o comisiones sindicales que elija la Junta Directiva del Sindicato SINTRAEMSDES para asistir a reuniones de Junta Directiva Nacional, Asambleas o Congresos Departamentales o Nacionales, Seminarios y encuentros con el valor de los viáticos establecidos en la cláusula vigésima quinta literal c) de la convención.

**Literal ll)** La Empresa 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 del Pliego de Peticiones y hasta la firma de la convención colectiva de trabajo.

**Literal m)** Fuero Sindical extralegal: La empresa reconocerá fuero sindical convencional al trabajador que ocupe el cargo de Asesor Sindical con las mismas garantías establecidas en la Ley para los miembros de la Junta Directiva del sindicato y por el tiempo que dure en dicho cargo.

**CLAUSULA DECIMA CUARTA: PRESTAMOS.**

La Empresa hará préstamo Ordinario anual a cada uno de sus trabajadores, hasta por la suma equivalente de doce (12) SMLMV. El valor de este préstamo lo pagará el trabajador a través del descuento del salario, en cuotas quincenales equivalentes al 5% de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente o en un porcentaje superior a elección del trabajador.

Para otorgar dicho préstamo la División de Gestión Humana, verificará la capacidad de endeudamiento del trabajador, teniendo en cuenta que con la cuota de este préstamo y los demás descuentos que se le apliquen al trabajador en el momento de la solicitud del mismo, no se afecte el salario mínimo legal mensual vigente y la parte del salario declarada



inembargable, conforme lo señala la Ley.

**PARÁGRAFO I:** Para acceder a un nuevo préstamo ordinario, el trabajador debe haber cancelado la totalidad del monto anteriormente facilitado como préstamo ordinario.

**PARAGRAFO II:** La empresa hará desembolso total del monto aquí establecido sin que del mismo se puedan deducir saldos por pagar.

### **CLAUSULA DECIMA QUINTA: PRIMAS Y BONIFICACIONES.**

#### **Literal a)**

**La Empresa pagará a sus trabajadores vinculados con anterioridad al 31 de diciembre de 1.998, las siguientes primas extralegales:**

**1. De Antigüedad:** Hasta diez (10) años dos (2) días; hasta quince (15) años tres (3) días y más de quince (15) años cuatro (4) días de salario o sueldo por cada año de servicio prestado a la Empresa en forma continua o discontinua. Esta prima se reconoce a todos los trabajadores desde el primer año de servicio, pero se empezará a pagar del cuarto año de antigüedad prestados a la Empresa en adelante. Esta prima será pagada junto con la prima de vacaciones o al cumplir años de servicio, a voluntad del trabajador. Ejemplo: El trabajador que cumpla cuatro (4) años recibirá lo correspondiente a ocho (8) días de salario o sueldo y al cumplir cinco (5) años recibirá lo de diez (10) días y así sucesivamente.

Cuando un trabajador se retire voluntariamente, sea despedido sin justa causa o fallezca, se le liquidará esta prima proporcionalmente, conforme a la fórmula que tradicionalmente, la Empresa venía aplicando.

Ejemplo Un trabajador que el 30 de enero del año 2002 cumple 20 años de servicio, se le liquidan y pagan 80 días de prima de antigüedad; y el 13 de mayo del mismo año, se retira voluntariamente de la empresa. A este trabajador se le liquidará la prima de antigüedad, teniendo en cuenta todo el tiempo de servicio a la Compañía, esto es, con la fórmula tradicional.

Queda entendido que si entre la última fecha de causación del beneficio y la fecha de retiro voluntario, despido sin justa causa o fallecimiento del trabajador, no han transcurrido

tres meses (90 días) esta prima se liquidará proporcionalmente con la fórmula denominada corregida, así:

$$\text{Proporción a pagar de Prima de Antigüedad (días)} = \left[ \frac{\text{\# de días que han transcurrido desde la última fecha de causación del pago de un año completo de la Prima de Antigüedad}}{360 \text{ días}} \right] \times \left[ \mathbf{N} \right] \times \left[ \text{\# de años reconocidos en el último pago de la Prima de Antigüedad} + 1 \right]$$

Donde N: Es igual a 2, 3, o 4, de acuerdo al tiempo de servicios del trabajador.

Igualmente las partes acuerdan que a quienes se les termine el contrato de trabajo con justa causa no tendrán derecho a la liquidación proporcional de la Prima de Antigüedad.

**2. Lustral o Quinquenal:** Cada cinco (5) años a partir de los diez (10) años de servicio la Empresa pagará a sus trabajadores una bonificación consistente en cuarenta (40) días de salario. Cuando un trabajador sea despedido sin justa causa o se retire voluntariamente se liquidará esta bonificación proporcionalmente.

**3. De Junio:** Lo equivalente a treinta (30) días de salario que serán pagados en el mes de junio junto con la prima de servicios. Igualmente se acuerda que esta prima a partir de la vigencia de la presente convención se pagará por salario promedio de lo devengado por el trabajador. Cuando un trabajador sea despedido sin Justa causa o se retire voluntariamente se le liquidará esta prima proporcionalmente.

**4. De Navidad:** Lo equivalente a treinta (30) días de salario. Esta prima se pagará por salario promedio de lo devengado por el trabajador, que serán pagados en el mes de diciembre junto con la prima de servicios. Cuando un trabajador sea despedido sin justa causa o se retire voluntariamente se le liquidará esta prima proporcionalmente.

**5. De Vacaciones:** lo equivalente a treinta (30) días de salario que serán pagados al iniciarse el período de vacaciones. Cuando un trabajador sea despedido sin justa causa o se retire voluntariamente se le liquidará esta prima proporcionalmente.

**6. De Natalidad:** A razón de 0.6 SMLMV, por cada hijo legítimo.

**7. De Matrimonio:** A razón de 0.2 SMLMV

**Literal b)**

**A los trabajadores cuya fecha de ingreso sea posterior al 1 de enero de 1.999 se les pagarán en adelante, únicamente las siguientes primas extralegales:**

**1. Prima de Junio:** Lo equivalente a Treinta (30) días de salario básico, no constitutiva de salario. A partir de la vigencia de la presente convención; Cuando un trabajador sea despedido sin justa causa o se retire voluntariamente se le liquidará esta prima proporcionalmente.

**2. Prima de Navidad:** Como Prima de Navidad, recibirán, lo equivalente a treinta (30) días de salario básico no constitutiva de salario. A partir de la vigencia de la presente convención, cuando un trabajador sea despedido sin justa causa o se retire voluntariamente se le liquidará esta prima proporcionalmente.

**3. Prima de Vacaciones:** Lo equivalente a treinta (30) días de salario básico, no constitutivos de salario. A partir de la vigencia de la presente convención. Cuando un trabajador sea despedido sin justa causa o se retire voluntariamente se le liquidará esta prima proporcionalmente.

Adicionalmente estos mismos trabajadores se beneficiarán de los auxilios contenidos en los numerales 6 y 7 del literal a) de la presente cláusula.

**PARAGRAFO:** Los trabajadores cuya fecha de ingreso sea a partir del 1 de enero de 2007 y en adelante, las primas extralegales de Junio y navidad señaladas en este literal se les cancelará durante el primer año de servicio, lo equivalente a quince (15) días de salario básico, no constitutivas de salario. Cumplido el primer año y en los subsiguientes estas primas se les pagarán con lo equivalente a treinta (30) días de salario básico, no constitutivas de salario, esto es bajo los parámetros del presente literal.

**Literal c) Bonificación por servicios:**

**A los trabajadores cuya fecha de ingreso sea a partir del 1 de Enero de 1999, se les pagará una bonificación por servicios así:**

La empresa pagará cada año, una bonificación no constitutiva de salario, equivalente a treinta (30) días de salario básico. Este beneficio se reconocerá a los trabajadores al cumplir el cuarto año de servicios y en adelante. Cuando un trabajador sea despedido sin justa causa o se retire voluntariamente se le liquidará esta prima proporcionalmente.

Este beneficio rige a partir del primero de enero de 2008.

Es entendido por las partes que a aquellos trabajadores que ingresaron desde el 1 de enero de 1999 y en adelante, solo se iniciará el reconocimiento a partir del primero de Enero del año 2008.

#### **CLAUSULA DECIMA SEXTA: RECLAMOS.**

La Empresa resolverá en el término de quince (15) días los reclamos del Sindicato SINTRAEMSDES formulados a través del Comité respectivo.

PARAGRAFO: El Gerente General concederá Audiencia Especial a la Junta Directiva del Sindicato cada dos (2) meses, para tratar asuntos de interés sindical siempre y cuando no hayan sido solucionados por la División de Gestión Humana o en su defecto de ésta la Gerencia Financiera, previa presentación del memorando sobre los temas a tratar.

#### **CLAUSULA DECIMA SEPTIMA: SANCIONES.**

##### **Literal a)**

Antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria, la Empresa oirá los descargos tanto del trabajador inculpado como a los miembros de la Comisión de Reclamos del Sindicato SINTRAEMSDES.

En la Empresa no habrá sanciones disciplinarias distintas a las siguientes y se entenderán por

tales:

1. Llamada de atención verbal o escrita
2. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida
3. Suspensión temporal del trabajo.

Las sanciones disciplinarias acá señaladas se aplicarán al trabajador en forma gradual y ascendente según la gravedad de la falta, pudiéndose aplicar una cualquiera de dichas medidas si a juicio de la naturaleza o gravedad de la falta así se ameritase.

Cuando al trabajador se le impute la comisión de una falta que pueda conllevar a la aplicación de una de las anteriores sanciones, el jefe correspondiente comunicará de los hechos que se imputan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al día que se haya cometido la falta, a la División de Gestión Humana. La Empresa dispondrá de un término máximo de tres (3) días hábiles para reunir el Comité de Reclamos y oír en descargos al trabajador inculpado.

**PARAGRAFO:** Se ratifica que cuando se adelanten diligencias administrativas preliminares por parte de la empresa y en las que se pueda ver vinculado un trabajador, se entienden suspendidos los términos aquí previstos y hasta tanto se emita el informe definitivo de dichas diligencias.

**Literal b)**

La imposición de la sanción, si hubiese lugar a ella, se hará en la misma diligencia en que se oigan los descargos, dejando constancia en el Acta que habrá de levantarse.

**Literal c)**

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga si antes no se ha llenado este trámite.

**Literal d)**

En caso de despido la Empresa informará al Sindicato la decisión tomada.

## **CLAUSULA DECIMA OCTAVA: SALARIOS Y SUELDOS.**

### **Literal a)**

La Empresa para el año 2011, incrementará el salario en un valor equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) Nacional, certificado por el DANE a 31 de diciembre del 2010, adicionado en dos (2.00) puntos, aplicado de acuerdo a los salarios devengados a 31 de Diciembre de 2010.

La Empresa para el año 2012, incrementará el salario de sus trabajadores en el valor del porcentaje del Índice de Precios al Consumidor (IPC) Nacional certificado por el DANE a 31 de diciembre de 2011, adicionado en uno punto cincuenta (1.50), aplicado de acuerdo a los salarios devengados a 31 de diciembre del año 2011.

La Empresa para el año 2013, incrementará el salario de sus trabajadores en el valor del porcentaje del Índice de Precios al Consumidor (IPC) Nacional certificado por el DANE a 31 de diciembre de 2012, adicionado en un (1.00) punto, aplicado de acuerdo a los salarios devengados a 31 de diciembre del año 2012.

**CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA:** Si el aumento porcentual del salario mínimo legal para cada año, llegare a ser superior al aumento porcentual del IPC Nacional del año inmediatamente anterior, se reconocerá como reajuste salarial para el año, el porcentaje en que se incremente el Salario Mínimo Legal más los puntos adicionales que se hayan pactado.

### **Literal b)**

#### **SALARIO DE ENGANCHE**

Las partes acuerdan fijar un salario de enganche así: La Empresa pagará a los trabajadores que ingresen a la empresa a partir del 8 de Marzo del año 2004, un sueldo equivalente al 70% de la categoría en la cual es vinculado y hasta por dos años.

A partir del tercer año de servicio continuo a la empresa, este personal devengará un sueldo equivalente al 80% del sueldo de la respectiva categoría.

A partir del cuarto año de servicio continuo a la empresa devengará un sueldo equivalente al 90% de la respectiva Categoría y a partir del Quinto año de Servicio continuo a la Empresa devengará un sueldo equivalente al 100% de la categoría que ostente el trabajador.

**Literal c)**

Los pagos se harán por quincenas vencidas de acuerdo a los días de cada mes y en el sobre de pago se estipulará lo correspondiente a salario ordinario y trabajo extra.

**Literal d)**

La Empresa pagará a los lectores de medidores y a sus ayudantes, un incremento igual al incremento salarial de cada año aquí pactado, por cada 725 lecturas en los períodos en que estén dedicados a este trabajo, esto es en un 0.509% SMMLV - (2011- \$ 2.725)

**Literal e)**

La Empresa pagará un salario adicional del uno por ciento (1%) del salario mínimo legal mensual al trabajador que labore extraordinariamente jornada nocturna pasando las diez de la noche (10:00 p.m.) y además le dará un descanso remunerado igual al tiempo trabajado extraordinariamente después de las diez de la noche (10:00 p.m.) e inmediatamente después de dicha jornada.

**Literal f)**

Los trabajadores (as) de la Empresa que a partir del primero (1ro) de enero del Dos mil ocho (2008), obtengan título en estudios tecnológicos, pregrado y especialización, la Empresa le reconocerá por una sola vez, una bonificación equivalente a treinta (30) días de salario mínimo convencional, pagaderos en la fecha que obtenga el título.

**Literal g) Primas de Capacitación:**

**Extensión Universitaria.** A partir de la vigencia de la presente convención, cada vez que un trabajador cumpla un quinquenio continuo al servicio de la Empresa, esta le reconocerá, una prima de capacitación, por una sola vez, equivalente al 20% de un SMMLV, siempre y

cuando durante este lapso, demuestre haber recibido y aprobado capacitación con una duración igual o mayor a 500 horas y en labores o actividades del área de servicio donde se desempeñe, previo concepto de la División de Gestión Humana, en una entidad educativa debidamente reconocida por el Estado y aprobado su funcionamiento. Esta prima de capacitación se reconocerá a los trabajadores con una antigüedad no inferior a cinco (5) años.

Esta prima no se reconoce por horas de estudios tecnológicos, de pregrado o universitarios ni por especializaciones.

**Tecnologías.** A partir del 1 de enero de 2008, aquellos trabajadores que cursen carreras intermedias o tecnológicas de duración no inferior a tres (3) años y obtengan el título profesional, en áreas correspondientes a las labores propias de la Empresa y en programas académicos con registro calificado por el ICFES, la Empresa le reconocerá una prima de capacitación mensual equivalente a un 30% de un SMLMV.

**Pregado.** A partir del 1 de enero de 2008, a los trabajadores que cursen estudios universitarios y obtengan el título profesional, en carreras de duración no inferior a cinco (5) años, en áreas correspondientes a las labores propias de la Empresa y en programas académicos con registro calificado por el ICFES, la Empresa les reconocerá una prima de capacitación mensual equivalente al 35% de un SMLMV.



**Postgrado.** A partir del 1 de enero de 2008, los trabajadores que posean título profesional (carreras de duración no inferior a cinco (5) años) en áreas correspondientes a las labores propias de la Empresa, y efectúen estudios de postgrado con una intensidad no inferior a un año de quinientas horas de intensidad académica en instituciones académicas y universidades con registro calificado por el ICFES, la Empresa les reconocerá por una sola especialización, una prima de capacitación mensual equivalente a un 45% de un SMLMV .

**PARAGRAFO:** Para el reconocimiento y pago de estas Primas de Capacitación, se tendrá en cuenta:

- ✓ Se considerarán de manera gradual por cada título obtenido, sin que en total superen el monto reconocido por Estudios de Postgrado, es decir no serán acumulables entre ellas, serán incrementales, con un tope del 45% de un SMLMV
- ✓ Este beneficio se reconocerá solamente a quienes han cursado como mínimo el 60% de sus estudios, estando vinculados con contrato de trabajo a la Empresa.
- ✓ El beneficio aquí pactado rige a partir del primero de enero de 2008, por lo que no será retroactivo a quienes al primero de enero de 2008 ya tengan los títulos respecto de estudios tecnológicos, de pregrado y especializaciones.

**Literal h)**

La Empresa pagará las cotizaciones del Instituto de Seguros Sociales en pensiones y a la EPS en salud, que por Ley le corresponde pagar al trabajador como también al personal jubilado.

**CLAUSULA DECIMA NOVENA: SEMANA DE TRABAJO.**

**Literal a)**

La semana de trabajo en la Empresa del Acueducto Metropolitano de Bucaramanga S.A. E.S.P., será de cuarenta y cuatro (44) horas distribuidas en cinco (5) días de lunes a viernes. El personal sometido a turnos rotatorios continuará laborando en la forma establecida actualmente y la Empresa les pagará las cuatro (4) horas laboradas sobre el tiempo como extras.

Las partes acuerdan mantener para el personal sometido a turnos rotatorios establecidos actualmente en la Empresa, el pago de los recargos nocturnos en la forma en que lo viene haciendo la empresa.

En lo que se refiere al trabajo suplementario de todo el personal de la Empresa aplicará la Ley Laboral que rija la materia en su momento.

**Literal b)**

La Empresa reconocerá a todos los trabajadores el día completo de descanso remunerado los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre.

**Literal c)**

La Empresa remunerará el trabajo en domingos o días de fiesta, con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre salario o sueldo ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario o sueldo ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

**Literal d)**

El trabajador que labore habitualmente un día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el literal anterior.

**PARAGRAFO:** Para el cómputo de las vacaciones se contará como no hábil el día sábado por ser éste de descanso.

**Literal e)**

La Empresa reconocerá remuneración triple a los trabajadores que por razón de su oficio tengan que laborar el día veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre.

**Literal f)**

El sobre tiempo que se labora en los cinco (5) días de la semana cuyo sábado sea festivo se reportará como tiempo compensatorio a opción del trabajador con un aviso previo de tres

(3) días.

**Literal g)** Para el cómputo de disfrute de vacaciones, se contarán cinco (5) días más adicionales a los quince (15) días establecidos por la Ley para un total de veinte (20) días hábiles de vacaciones.

#### **CLAUSULA VIGESIMA: SERVICIOS ASISTENCIALES.**

La Empresa procurará mantener el mejor estado de salud de sus trabajadores, para lo cual gestionará ante el Instituto de Seguros Sociales y la EPS, la prestación eficiente y oportuna de los servicios médico- asistenciales, que por Ley corresponde prestar a sus afiliados.

PARAGRAFO: La Empresa seguirá prestando a sus trabajadores los siguientes servicios especiales:

##### **Literal a)**

Mantendrá los servicios de un enfermero (a) para atender a los trabajadores enfermos en lo que concierne a primeros auxilios y servicios de inyectología.

##### **Literal b)**

Concederá una vez al año a su costo un examen de fotofluorografía pulmonar, examen de sangre y materias fecales al trabajador que así lo solicite.

##### **Literal c)**

En caso de accidente de trabajo, de enfermedad profesional o no profesional, la Empresa seguirá pagando el salario o sueldo completo que devengue el trabajador hasta por doce (12) meses continuos de incapacidad. El trabajador a su vez endosará a la Empresa las cuentas de cobro por auxilio monetario que reconozca la ARP.

##### **Literal d)**

La Empresa concederá permiso remunerado a sus trabajadores por el tiempo necesario para cumplir citas médicas, asistir a exámenes de laboratorio y radiografías.

NOTA: Las citas médicas pueden ser pedidas a través de la enfermera o personalmente por el trabajador, previo aviso al jefe inmediato.

**Literal e)**

A partir de la vigencia de la presente convención, se creará un Comité Paritario de Salud Ocupacional, integrado por representantes del sindicato y representantes de la Empresa, coordinado por la Dirección de Gestión Humana, el cual procurará el mejoramiento de la seguridad social e industrial, el cumplimiento de las normas elementales de higiene y mantenimiento de botiquines de primeros auxilios en todas sus dependencias. Además asesorará a los trabajadores enfermos ante el Instituto de Seguro Social, A.R.P. y EPS, en procura de un efectivo y oportuno servicio.

**Literal f)**

La Empresa suministrará al trabajador que haya prestado sus servicios por más de cinco (5) años un par de anteojos al año sin costo para el trabajador y el ciento por ciento (100%) del valor de los lentes de contacto, siempre que el cambio sea por disminución de agudeza visual. El trabajador que haya prestado sus servicios por tres (3) años o más, un par de lentes más la suma de DOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000.00) que se invertirán en la compra de la montura de dichos anteojos.

**Literal g)**

La Empresa dispondrá de un vehículo en los casos de traslado de trabajadores y sus familiares enfermos, de cambio de domicilio de algún trabajador y en caso de defunción de alguno de sus familiares.

**NOTA:** Para los cambios de domicilio del trabajador éste deberá presentar la solicitud con anterioridad.

**Literal h)**

La Empresa con el fin de dar cumplimiento a lo previsto en las cláusulas: Cláusula Décima Octava: Salarios, Literal h); Cláusula Vigésima: Servicios asistenciales, en todos sus literales;

Cláusula Vigésima Primera: Servicios Dentales en todos sus literales y párrafo; Cláusula Vigésima Segunda: Servicios Médico Quirúrgicos y Drogas para los familiares de los trabajadores, en todos sus literales, de la Convención Colectiva vigente, cubrirá a través del Plan Obligatorio de Salud POS y un Plan Complementario, los servicios integrales de Salud, para los trabajadores y familiares, para lo cual contratará una Entidad Promotora de salud EPS, privada u oficial, y una Compañía de medicina prepagada , de acuerdo a la selección que haga el trabajador (a) a través de su Organización Sindical, que lleve la representación de los trabajadores.

Para efectos de lo anterior, la empresa asumirá el pago de la inscripción, derechos de afiliación, cuotas de afiliación, preexistencias, cuotas moderadoras, copagos o bonos, periodos de carencia, que corresponda pagar a los trabajadores y familiares de los trabajadores y todos aquellos valores que no quedaren cubiertos por el POS y los planes complementarios de salud.

**Literal i)** Los familiares de los trabajadores se afiliaran a la misma EPS a la cual sean inscritos los trabajadores de la Empresa.

**Literal j)** Cuando por cualquier circunstancia, las entidades contratadas (EPS/PREPAGADA) para la prestación de los servicios integrales de salud, no los presten dentro del término prudencial de 24 horas hábiles, la Empresa previo análisis de la auditora médica de las condiciones para cada caso, los asumirá inmediatamente y procederá posteriormente a elevar las reclamaciones respectivas a dichas Entidades.

**Literal k)** En el evento en que sea derogada la ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios, la Empresa contratará directamente y a su cargo los servicios médico asistenciales.

**Literal l)** La Empresa continuará manteniendo, los servicios médico asistenciales a los pensionados directos y compartidos de la Empresa que venían disfrutando de tales servicios hasta la fecha de la suscripción del acta Extraconvencional del Enero 15 de 2002 y en virtud del acta de compromiso de marzo 8 de 1996.

## **CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: SERVICIOS DENTALES.**

### **Literal a)**

La Empresa costeará los servicios dentales así: el noventa por ciento (90%) del valor de los trabajos odontológicos que requieran los trabajadores y que no sean prestados por el Instituto de Seguro Social y EPS. El diez por ciento (10%) del valor del trabajo será prestado por la Empresa y descontado del salario del trabajador conforme a lo establecido en el literal d) de la cláusula vigésima segunda de esta Convención.

### **Literal b)**

La Empresa reconocerá el noventa por ciento (90%) del valor de servicios odontológicos para los familiares del trabajador indicados en la cláusula vigésima segunda de esta convención, servicios que consisten en trabajos odontológicos.

**PARÁGRAFO I:** En todo caso cuando se trate de trabajos odontológicos para los trabajadores o familiares, que superen los montos regulados por el Comité Paritario de Servicios de Salud , será este mismo Comité, quien reunido evaluará y establecerá el valor máximo a reconocer.

**PARÁGRAFO II:** La Empresa procurará canalizar la prestación de estos servicios odontológicos a través de contratos con las cajas de compensación familiar existente como también los correspondientes a los médicos asistenciales.

## **CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: SERVICIOS MEDICOS - QUIRURGICOS Y DROGAS PARA LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES.**

### **Literal a)**

La Empresa suministrará el servicio médico de consulta externa y visitas domiciliarias del médico de la Empresa así como de especialistas cuando aquel lo determine previa orden del Gerente General, para los padres, esposa(o) o compañera (o) permanente, hijos, que dependan económicamente del trabajador. En caso de urgencia para el cumplimiento de lo anterior, si no se encontrare el médico de la Empresa, este servicio lo prestará cualquier

facultativo con cargo a la Empresa. Además la Empresa pagará los servicios clínicos y quirúrgicos, así como el suministro de accesorios ortopédicos que se causen por enfermedad o accidente de los familiares antes indicados, en un setenta y cinco por ciento (75%).

**PARAGRAFO.** A partir de la vigencia de la presente Convención, se constituye el Comité Paritario de Servicios de Salud, el cual tendrá a su cargo, la regulación, evaluación, procedimientos y reglamentación de los Servicios de Salud, que se presten de acuerdo al Contrato que se tenga con la Entidad Promotora de Salud respectiva.

**Literal b)**

La Empresa pagará el costo de las drogas en un noventa por ciento (90%) para los familiares de los trabajadores mencionados en el literal anterior.

**Literal c)**

La Empresa pagará el ciento por ciento (100%) del valor del servicio de inyectología prestado a los familiares del trabajador antes indicado.

**Literal d)**

La Empresa prestará a sus trabajadores el equivalente al porcentaje de los valores que le corresponde asumir a cada trabajador por los servicios médicos complementarios de sus familiares, préstamo que amortizará de la siguiente manera o en un monto mayor a voluntad del trabajador:

1. Trabajadores con saldos de préstamo de sanidad hasta Un millón de pesos M/cte, se les descontará por nómina, cuotas mensuales equivalentes al 2% de su salario Básico.
2. Trabajadores con saldos de préstamo de sanidad desde Un millón un pesos M/cte, a Cinco Millones de Pesos, se les descontará por nómina, cuotas mensuales equivalentes al 3% de su Salario Básico.
3. Trabajadores con saldos de préstamo de sanidad superiores a cinco millones un pesos M/cte, se les descontará por nómina, cuotas mensuales equivalentes al 4% de su Salario Básico.

**Literal e)**

La Empresa pagará a los trabajadores las drogas que formule el Instituto de Seguro Social y

EPS y que éstos no suministren.

**Literal f)**

Cuando el trabajador haya pagado cualquiera de los servicios establecidos en los literales anteriores, la Empresa reintegrará directamente el valor de su erogación que le corresponde, según el porcentaje establecido en la correspondiente cláusula previa presentación de las facturas o cuentas de cobro correspondiente.

**NOTA:**

1. Entiéndase por consulta médica la atención del médico o especialista en el domicilio donde se encuentre el paciente, ya sea para diagnosticar o para controlar la enfermedad y la mejoría del paciente.
2. Se entiende por servicios clínicos y quirúrgicos la pensión, el suministro de implementos y elementos requeridos; honorarios del médico causados por la intervención quirúrgica y los honorarios médicos de anestesista e instrumentista.
3. En los casos de tratamientos médicos, clínicos, psiquiátricos y dermatológicos que no tengan intervenciones quirúrgicas y se efectúen en varias sesiones o citas, se tomarán como consulta, las que serán autorizadas previamente por la Empresa. El suministro de suero y plasma de sangre ordenado por el médico general o especialista se tendrá en cuenta como droga.

**Literal g)**

Cuando el trabajador sea remitido por la ARP o EPS fuera de la ciudad para cumplir citas médicas, quirúrgicas y ortopédicas, la Empresa le pagará al trabajador un auxilio de acuerdo a la suma establecida en el literal c) de la cláusula vigésima quinta de la convención.

**Literal h)**

La Empresa del Acueducto auxiliará a sus trabajadores para la adquisición de anteojos y lentes de contacto que requieran sus familiares, así: en un ochenta por ciento 80% del valor de los mismos y el saldo en préstamo que se amortizará en cuotas mensuales de DOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$ 2.000.00).

**CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: SUBSIDIO DE TRANSPORTE.**



**Literal a)**

La Empresa reconocerá mensualmente a los lectores de medidores y a sus ayudantes el equivalente al dos por ciento (2%) del salario mínimo legal mensual.

**Literal b)**

La Empresa pagará a cada uno de sus trabajadores el subsidio de transporte legal, más lo equivalente al 3% del salario mínimo legal mensual vigente, para quienes devenguen salarios mensuales hasta de tres (3) veces el salario mínimo convencional. Este valor adicional es constitutivo de salario. Se aclara que la suma legal del subsidio de transporte establecido por el gobierno no tiene carácter diferente al reconocido por la legislación laboral. La suma adicional anotada se reconoce por una sola vez en los términos ya indicados en este literal. Para efectos de éste pago se tendrá en cuenta los permisos sindicales permanentes.

**CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: TRANSFERENCIAS.**

**Literal a)**

Temporalmente: Mientras se nombren trabajadores supernumerarios suficientes, de acuerdo al escalafón de trabajadores de la Empresa, el trabajador que reemplace a otro de superior categoría recibirá la diferencia entre el sueldo y el cargo que reemplaza a título de bonificación siempre y cuando permanezca en tal transferencia más de cinco (5) días hábiles.

**Literal b)**

Permanente: Se produce cuando un trabajador es trasladado a otro cargo u oficio vacante, por un período mayor de dos (2) meses continuos. En este caso la persona entrará a devengar el salario correspondiente a su nuevo oficio. Se aclara que, este tipo de transferencia debe ser de un oficio de menor categoría a uno de superior categoría.

**Literal c)**

Todo trabajador que ingrese a la Empresa deberá permanecer en la categoría del escalafón en la cual se vinculó, como mínimo durante 24 meses.

## **CLAUSULA VIGESIMA QUINTA: VIATICOS.**

### **Literal a)**

Para los trabajadores que tuviesen que desplazarse de su sitio habitual de trabajo dentro del área metropolitana para atender labores encomendadas por la Empresa y que por esta circunstancia deba tomar la comida en este sitio, la Empresa atenderá el transporte y la comida.

**Literal b)** La Empresa suministrará a su costa, almuerzo, comida o cena, por un valor equivalente a 0.5 salario mínimo legal diario y en adelante, según el caso, a los trabajadores que laboran extras en las horas del medio día o en las horas de la noche y días festivos, previa autorización del Jefe Inmediato.

**Parágrafo:** La empresa pagará en efectivo el almuerzo para el personal de lecturas (Lectores y Lectores reemplazantes) hasta por el equivalente a un 20% de un SMLMV, mensuales (\$ 107.120 vigencia 2011), no constitutivo de salario

### **Literal c)**

Para los trabajadores que tuvieren que desplazarse desde su sitio habitual de trabajo, dentro del área metropolitana para atender labores encomendadas por la Empresa y que por esta circunstancia deben pernoctar, la Empresa reconocerá viáticos por el valor equivalente a 1.5 salario mínimo legal diario vigente, los cuales destinará el trabajador a la cancelación del valor del alojamiento.

### **Literal d)**

Para los trabajadores que tuvieren que desplazarse desde su sitio habitual de trabajo para atender labores encomendadas por la Empresa, fuera del área metropolitana se le reconocerán viáticos diarios para atender gastos de transporte alojamiento y manutención, como sigue:

1. Fuera del área metropolitana y dentro del departamento, viáticos diarios a lo equivalente a ocho (8) días de salario mínimo legal vigente
2. Fuera del departamento, viáticos diarios conforme a los parámetros generales

establecidos en la empresa, mediante Acto de Gerencia y que en todo caso no podrán ser inferiores a diez (10) días de salario mínimo legal mensual Vigente.

3. Cuando la Empresa suministre manutención, alojamiento y transporte, no habrá lugar a éstos pagos.
4. Igualmente la Empresa dotará los campamentos con los elementos necesarios para pernoctar.

**Literal e)**

La Empresa suministrará transporte para sus trabajadores de la ciudad y que tuviesen que trabajar dentro del área metropolitana el cual se prestará desde y hasta sus oficinas y plantas de tratamiento de agua.

**CLAUSULA VIGESIMA SEXTA: FOMENTO COOPERATIVO.**

La Empresa concederá permiso remunerado a cinco (5) trabajadores vinculados a la Cooperativa de Trabajadores y Pensionados del Acueducto Metropolitano de Bucaramanga, cuando tengan que asistir a cursos, congresos o reuniones relacionadas con esta Entidad, por una vez al año y hasta por un término de cinco (5) días.

**CLAUSULA VIGESIMA SEPTIMA: REPRESENTACION SINDICAL, FINALIDAD APLICACION Y ALCANCE.**

La Empresa del Acueducto Metropolitano de Bucaramanga S.A E.S.P., reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, autónomas e Institutos Descentralizados de Colombia "SINTRAEMSDDES", Seccional Bucaramanga, con personería jurídica número 1832 de Noviembre 4 de 1970, Organización Sindical de Industria, que en adelante se llamará Sindicato, como la Organización Sindical que llevará la representación de los trabajadores en las relaciones obrero patronales, en lo relativo a las negociaciones laborales colectiva y demás fines pertinentes, procurando el mejoramiento, la seguridad industrial, la salud y la estabilidad social y económica del trabajador, contando con la asesoría de Federaciones y/o confederaciones a las cuales estuviesen afiliados. En caso de conflicto o duda en la aplicación de las Normas vigentes en el Código Sustantivo de

Trabajo y las Cláusulas de la Convención Colectiva de trabajo, prevalecerá la norma más favorable al trabajador.

**CLAUSULA VIGESIMA OCTAVA: VIGENCIA.**

La presente Convención Colectiva de trabajo tendrá una vigencia indefinida, pero regulada por periodos no superiores a tres (3) años, a partir del 1o de enero de 2011.

Para Constancia se firma por los que en ella intervinieron en Bucaramanga a los

**POR LA EMPRESA:**

**SAMUEL FRANZ MUTIS CABALLERO**  
Gerente General

**MIGUEL ANGEL MONTERO DULCEY**  
Gerente Financiero

**WILLIAM IBAÑEZ PINEDO**  
Gerente Operaciones

**LILIA AIDEE VELASCO ABRIL**  
Secretaria General

**SERGIO JAVIER BLANCO PEREZ**  
Jefe División Facturación

**RAFAEL SERRANO SARMIENTO**  
Asesor Ad - Honorem

**MARIA LEONOR ARIAS FERREIRA**  
Jefe División Gestión Humana

**POR LOS TRABAJADORES**

**RAFAEL ANTONIO OVALLE ARCHILA**  
Presidente Sintraemsdes

**LUIS JESÚS GAMBOA BARAJAS**  
Asesor Sindical

**OSCAR MAURICIO ESTUPIÑAN RAMIREZ**  
Negociador

**LUIS HERIBERTO GARCIA PIEDRAHITA**  
Negociador

**FREDDY ERNESTO ARCHILA NARDES**  
Negociador

**FEISAR HERNANDO ACEVEDO TORRES**  
Negociador

**MAURICIO AMOROCHO BAUTISTA**  
Negociador