

Las relaciones laborales entre la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA – ESP, quien en adelante en el presente texto se denominará EAAB-ESP y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia, SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, Bogotá, quien en adelante en el presente texto se denominará SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, 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 N° 1 del 25 de noviembre de 2011, N° 2 del 10 de diciembre de 2011, N° 3 del 12 de diciembre de 2011, N° 4 del 14 de diciembre de 2011, N° 5 del 15 de diciembre de 2011, N° 6 del 16 de diciembre de 2011, N° 7 del 16 de diciembre de 2011, N° 8 del 19 de diciembre de 2011, N° 9 del 19 de diciembre de 2011, N° 10 del 20 de diciembre de 2011, Acta de terminación de negociación del 20 de diciembre de 2011 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 Seccional, Bogotá, en representación de los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP, integrada por los Señores ORLANDO QUIROGA RODRIGUEZ, MARTIN RAINIERO QUIJANO ARIAS, MIGUEL ANGEL FERNANDEZ QUIROGA, HUMBERTO POLO CABRERA, JOSE WHILMAN RODRIGUEZ CUELLAR, URIEL ANGULO ARIZA y NELSON CASTRO RODRIGUEZ y la Comisión Negociadora por parte de la Empresa, conformada por los Doctores ELSA YANETH ERAZO ZAPATA, NANCY LOPEZ CARDENAS, ANDRES URIBE PRECIADO, LUIS EDUARDO MARIN GOMEZ, WILLIAM ROBLES FONNEGRA, MAURICIO JIMENEZ ALDANA y JAIRO ALBERTO BAQUERO PRADA, como asesor del Sindicato el doctor JORGE ELIECER LERMA STERLING, como asesores de la EAAB-ESP el doctor JUAN FRANCISCO FORERO GOMEZ y el doctor WILLIAM CRUZ SUÁREZ, como veedora de la Comisión de Empalme en representación del Alcalde electo Dr. Gustavo Petro, la doctora MARIA VICTORIA ALONSO SERENO.

Para la interpretación de esta Convención Colectiva de Trabajo en los casos a que a ello hubiere lugar, las partes preferiblemente acudirán a los textos de las actas de negociación, laudos, homologaciones.

Las partes acuerdan que en relación con la Convención Colectiva de Trabajo cualquier interpretación que directa o indirectamente desmejore los derechos adquiridos de los trabajadores de LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA ESP 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.

Invocando el preámbulo de la Constitución Política de Colombia y con el fin de asegurar la vigencia, y el desarrollo futuro de la EAAB-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.

El preámbulo corresponde a criterios fundamentales que guiarán la toma de decisiones de la administración de la Empresa y el Sindicato en aspectos relacionados con el desarrollo y fortalecimiento de la EAAB-ESP para garantizar y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de la comunidad. Estos principios podrán ser aclarados con la intención de ser mejorados, de común acuerdo entre las partes.

La carta de intención es la manifestación del compromiso de la Administración de la Empresa para ejecutar acciones específicas durante la vigencia de la Convención Colectiva, en los términos acordados por las comisiones negociadoras.

La declaración de Principios corresponde a criterios fundamentales que guíen la toma de decisiones de la Administración de la Empresa y el Sindicato en aspectos relacionados con el desarrollo y fortalecimiento de la EAAB-ESP. Para garantizar y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de la comunidad.

### PREAMBULO “EN DEFENSA DEL AGUA Y DE LA VIDA”

Considerando la empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ESP, como la más grande e importante del país y a SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, 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 pública 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 EAAB-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 EAAB-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 EAAB-ESP y SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, 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 acuerdo 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 responsabilidad social constituye el principal compromiso de la Empresa y SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, 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 Seccional, Bogotá, como el único interlocutor válido de todos los trabajadores de la Empresa.

La empresa se compromete con SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, 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 Seccional, 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 EAAB-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 Seccional, 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 SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, 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 CONVENCION 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 Y ALCANTARILLADO 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 EAAB-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 2. LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO COMO FUNDAMENTO Y MARCO DE ACCION.** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 EAAB-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 3. LOS DERECHOS HUMANOS Y LA EAAB-ESP.** La Empresa de Acueducto y

Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 4: EL TRABAJO COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL.** La EAAB-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 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 y Alcantarillado 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 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 7: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.** La EAAB-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 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 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 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 EAAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, hacemos la siguiente declaración de principios, que orientará su que hacer, 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 EAAB-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 microcuencas, 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 EAAB-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 EAAB-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 EAAB-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 11. PROTECCIÓN A LOS ECOSISTEMAS Y SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA EAAB-ESP.** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 12. CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL CICLO HIDROLÓGICO.** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 13: EL AGUA UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL.** La EAAB-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 (CESCR) de la ONU.

**ARTÍCULO 14. 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 y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 15. EL DERECHO HUMANO A UN AMBIENTE SANO.** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 16: SANEAMIENTO BÁSICO INTEGRAL EN LA GESTIÓN DE LA EAAB-ESP.** La EAAB-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 17: PRINCIPIOS SOBRE EL MODELO ORGANIZACIONAL DE LA EAAB-ESP.** La Administración de la EAAB-ESP y SINTRAEMSDES 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 EAAB-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 EAAB-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 ejecutivos 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 EAAB-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 18: 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 presente acuerdo.

- La EAAB-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 SINTRAEMSDES 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 la EAAB-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 19: 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 EAAB-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 SINTRAEMSDES 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 EAAB-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 EAAB-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 EAAB-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 Reglamento Interno de Trabajo y en la ley.

**ARTÍCULO 20: CONVENCIÓN LATINOAMERICANA DEL AGUA Y EL MEDIO AMBIENTE: La**

Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP, conjuntamente con SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, 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 EAAB-ESP y SINTRAEMSDES en las temáticas de sus competencias.

**ARTÍCULO 21: DÍA DEL TRABAJADOR OPERATIVO:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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.

## CAPITULO II FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

**ARTÍCULO 22: NATURALEZA JURÍDICA Y RAZÓN SOCIAL.** La EAAB-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 EAAB-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 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 24: MODELO Y ESTRUCTURA EMPRESARIAL:** En desarrollo de los contenidos pactados en el "PREAMBULO – EN DEFENSA DEL AGUA Y DE LA VIDA" y en el Capítulo de "PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES" la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP, conjuntamente con SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, 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 EAAB-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 EAAB-ESP incorporará los recursos necesarios en el presupuesto del año 2012.

**ARTÍCULO 25: MODELO DE GESTIÓN ZONAL:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP, conjuntamente con SINTRAEMSDDES, Subdirectiva Seccional, 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 EAAB-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 EAAB-ESP apropiará en el presupuesto del año 2012 y entregará los recursos que garanticen la implementación del nuevo modelo y los que requiera 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 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 EAAB-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 EAAB-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 presentarse 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 SINTRAEMSDES 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 SINTRAEMSDES 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 EAAB-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 a! 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 EAAB-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 27: DIRECCIÓN EQUIPO AUTOMOTRIZ Y MAQUINARIA TECNICA ESPECIALIZADA.** La EAAB-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 28: 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 EAAB-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 29: INSTITUTO DEL AGUA Y MUSEO DE LA EAAB-ESP.** A partir de la firma de la presente convención Colectiva, la EAAB-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 EAAB-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 30: CHINGAZA Y DEMÁS SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA E.A.A.B.-ESP.** La EAAB-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 31: SISTEMA CHINGAZA:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP, conjuntamente con SINTRAEMSDS, Subdirectiva Seccional, 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 32: MANEJO DE LOS ALMACENES.** La EAAB-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 33: DOCENTES COLEGIO RAMON B. JIMENO.** Dentro de los 4 meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo La E.A.A.B-E.S.P. se compromete a estudiar, discutir y definir en el seno del CODHE, con la participación del rector y vicerrector, un proceso especial y prioritario de concurso para proveer los cargos docentes y directivos docentes vacantes e igualmente establecerá un escalafón para los docentes del Colegio

Ramón B. Jimeno en la planta de Personal de la EAAB-ESP, que garantice cualificar y mantener los altos estándares de calidad educativa. Así mismo, el concurso antedicho se realizará a través de la Universidad Nacional o Pedagógica Nacional. Una vez terminado el concurso, se procederá a la provisión correspondiente de estos cargos con trabajadores con contrato a término indefinido. Los 19 profesores que actualmente se encuentran laborando con contratos a Labor Contratada tendrán un tratamiento preferencial. En todo caso tanto la definición del concurso, como su ejecución y la contratación se hará antes del 31 de diciembre de 2008.

**ARTÍCULO 34: ESTRUCTURA Y PLANTA DE PERSONAL.** La EAAB-ESP y SINTRAEMSDES 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 EAAB-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.

**PARAGRAFO 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.

**PARAGRAFO 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.

**PARAGRAFO 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 EAAB-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 EAAB-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 EAAB-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.



**PARAGRAFO 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 35: PLANTA DE PERSONAL.** La Empresa se compromete a mantener como mínimo la planta de personal acordada en el seno del CODHE y aprobada por el Acuerdo 12 de 2007 emanado de la Junta Directiva de La Empresa, la cual podrá variar de acuerdo al procedimiento acordado en el Artículo 34 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 EAAB-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.

De acuerdo a lo pactado en el Acta de Acuerdo No.7 del 13 de julio de 2004 de ingresar trescientos (300) nuevos trabajadores oficiales, doscientos cincuenta (250) trabajadores que debían ingresar antes del 31 de diciembre de 2006 y cincuenta (50) trabajadores adicionales antes del 31 de diciembre de 2007, La Empresa tomará las previsiones para que su enganche se dé antes del 30 de julio de 2009. Esta vinculación será a término indefinido. Según lo anterior, se aclara que esta vinculación no irá en perjuicio de los trabajadores actuales de la Empresa según el proceso pactado en el Acta No.7 del 13 de Julio de 2004, y como allí se especificó, habrá prelación para el llenado de las vacantes con personal que actualmente está a término indefinido aplicando el ciclo de desarrollo humano. y si una vez establecida la planta de personal se encontraran cargos vacantes en niveles operativos, de los actualmente denominados 51 y 52, los procesos de ingreso o promoción de estos trabajadores se harán paralelamente a los procesos de selección ya pactados.

**ARTÍCULO 36: PLANTA DE PERSONAL, CURVA SALARIAL Y LÍNEA DE CARRERA:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP, conjuntamente con SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, 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 que trata el presente artículo debe ser acordado para su aplicación al interior del CODHE. La EAAB-ESP apropiará los recursos necesarios para garantizar la implementación del resultado del proceso y se ejecutará antes del 30 de junio de 2013.

La EAAB-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 37: 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.

**PARAGRAFO 1: CRITERIOS PARA ELABORACION 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.

**PARAGRAFO 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.

**PARAGRAFO 3:** Para dar cabalmente 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 EAAB-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 38: 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 39: 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 de de Desarrollo Humano y Empresarial.

**ARTÍCULO 40: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 41: TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, LIMITACIÓN FÍSICA O PRESCRIPCIÓN MÉDICA:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 EAAB ESP.

La EAAB-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 42: 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 43: 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 EAAB-ESP únicamente prescindirá de los equipos especializados, cuando estos sean inservibles.

**ARTÍCULO 44: 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 EAAB-ESP; la Organización Sindical puede hacer las observaciones que estime convenientes, las cuales se tendrán en cuenta para su actualización.

### COMITÉS OBRERO PATRONALES

**ARTÍCULO 45: 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 COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional); estos comités tendrán carácter decisorio.

**ARTÍCULO 46: 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 SINTRAEMSDES 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 SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá. Estos subcomités se conformarán con los miembros principales y suplentes del Comité. La secretaría Técnica de este comité la nombrará la EAAB-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 SINTRAEMSDES no ameritan proceso disciplinario, resolviendo sobre ella o recomendando si debe seguirse el procedimiento contemplado en la ley, antes de acudir a ésta.

**ARTÍCULO 47: 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 EAAB-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 48: 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 49: 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 inculcado 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.

**PARAGRAFO: 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 50: 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 51: 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 inculpado 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 52: 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 53: 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 54: SUB COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES, QUORUM.** El Sub Comité de Relaciones industriales podrá sesionar con la mitad más uno (1) de sus integrantes. El 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 55: 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 SINTRAEMSDES 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 EAAB-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 MEDICO 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 EAAB-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 EAAB-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 EAAB-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 EAAB-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 EAAB-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 Medico 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 Medico 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 Medico 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.

**PARAGRAFO: COMITÉ MÉDICO CIENTÍFICO DEL SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO.** Se crea el Comité Médico Científico de La EAAB-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 SINTRAEMSDES 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 56: 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 SINTRAEMSDES 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 SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá con sus respectivos suplentes, el Sub 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 secretaria Técnica de este comité la nombrará SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá.

## CAPITULO III

### BENEFICIOS CONVENCIONALES

#### 1. GARANTIAS SINDICALES

**ARTÍCULO 57: GARANTIAS PARA LA NEGOCIACION 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 EAAB-ESP despida 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 58: 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 59: CUOTA SINDICAL.** Todos los trabajadores de la EAAB-ESP que directa o indirectamente se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, pagarán al Sindicato el valor de las cuotas previstas en los Estatutos del Sindicato, o las que acuerde la Asamblea General de los 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 60: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado 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 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 61: DERECHO DE ASOCIACION.** La EAAB-ESP, reitera su política tradicional de respetar el derecho de asociación de conformidad con las normas laborales que regulan la materia.

**PARAGRAFO: DIALOGOS 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 62: DERECHO A LA INFORMACION.** 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: 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.

**PARAGRAFO:** 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 63: DERECHOS SINDICALES.** Continuidad, garantías, beneficios y derechos sindicales. En caso de que SINTRAEMSDES 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 64: PERMISOS SINDICALES.**

a) La Empresa concederá permisos permanentes remunerados a seis (6) miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la EAAB-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 65: PERMISOS PREPARATORIOS Y DE DESARROLLO COMITÉS OBRERO PATRONALES.** La EAAB-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 66: PERMISOS SINDICALES PERMANENTES REMUNERADOS A JUNTA NACIONAL, CENTRALES OBRERAS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES INTERNACIONALES.** La EAAB-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 SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá.

**ARTÍCULO 67: 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 68: DESCUENTO ESPECIAL.** Con destino a la construcción y mantenimiento de la Sede del Sindicato de Trabajadores de la EAAB-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 69: 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 legales. Este auxilio será entregado por la Empresa al Sindicato el primer mes de cada año.

**PARAGRAFO:** 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 75 salarios mínimos legales mensuales, el cual será entregado por la Empresa al Sindicato en el segundo mes de cada año.

**ARTÍCULO 70: VEHÍCULOS ORGANIZACIÓN SINDICAL.** Con destino al transporte sindical, la Empresa dotará a SINTRAEMSDES 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 los modelos de reposición existentes en la Empresa.

**ARTÍCULO 71: SEDE SINDICAL:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 72: PROCESO DE COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EAAB-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 73: VIÁTICOS EVENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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.

## 2. GARANTIAS LABORALES

**ARTÍCULO 74: GARANTIA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** La E.A.A.B.-E.S.P 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 75: SUSTITUCIÓN PATRONAL:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 Seccional, Bogotá, dando garantía de continuidad de los derechos actuales, contractuales, convencionales, reglamentarios y extralegales vigentes.

**ARTÍCULO 76: TRABAJADORES OFICIALES.** Todos los trabajadores al servicio de la EAAB-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 77: BENEFICIARIOS DE LA CONVENCION.** Las partes dejan expresa constancia de 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 EAAB-ESP.

**ARTÍCULO 78: CLASE DE CONTRATO.** Con el objeto de garantizar la estabilidad de los trabajadores entiéndese 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 vigencia mientras subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

**PARAGRAFO 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.

**PARAGRAFO 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 79: 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 éstos 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.

PARAGRAFO. 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 80: 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 81: 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 82: 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 83: 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 84: ABSTENCION DE OFERTAS.** La Administración de la EAAB-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 85: DIAS HABLES.** 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 EAAB-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 86: 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 87: REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.** La EAAB-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 88: PENSION DE JUBILACION.** 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 89: PREVISION 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 90: COMPATIBILIDAD DE LA PENSION.** 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 91: PENSION ESPECIAL DE JUBILACION.** A los trabajadores que hayan cumplido o que cumplan veinte (20) años de servicio a la EAAB-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 92: AÑOS DISCONTINUOS EN LA EMPRESA.** Los trabajadores oficiales que hayan cumplido o que cumplan veinte (20) años de servicio discontinuos al servicio de la EAAB-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 93: 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 EAAB-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.

PARAGRAFO. 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 94: 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 EAAB-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.

PARAGRAFO. La Empresa se compromete a no denunciar el régimen pensional antes de 25 años.

ARTÍCULO 95: 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 del mes 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 96: PENSION SANCION. 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 97: PENSION 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 EAAB-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 98: CALIFICACION DE LA INCAPACIDAD LABORAL.** La calificación del grado de invalidez se efectuará por la División de Servicio Médico de la EAAB-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 EAAB-ESP, del Sindicato de Trabajadores o de la autoridad competente.

**ARTÍCULO 99: CUANTIA DE LA PENSION.** 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 100: REHABILITACION.** El pensionado por invalidez tiene derecho a que se le procure rehabilitación, en la forma que lo indique el Servicio Médico de la EAAB-ESP.

**ARTÍCULO 101: 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 EAAB-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 102: PENSION 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 EAAB-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 103: PENSION 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 104: 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 EAAB-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 EAAB-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 EAAB. 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 EAAB-ESP, y SINTRAEMSDES 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 EAAB-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 EAAB-ESP de los dineros causados por cuenta de los derechos pensionales y/o cuotas partes pensionales, nálogos al que la EAAB-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 105: TIEMPO DE PENSIONES.** La Empresa continuará dando aplicación a la compilación de la Convención Colectiva de Trabajo de 1993 en sus artículos 53 a 67.

**ARTÍCULO 106: 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 107: BOTIQUINES.** La Empresa mantendrá botiquines para primeros auxilios en los sitios que determine el Departamento de Seguridad Industrial.

**ARTÍCULO 108: INSTALACIONES OPERATIVAS PERSONAL FEMENINO:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 109: ZONA DE LAVADO DE UNIFORMES:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 COPASO.

**ARTÍCULO 110: 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 (COPASO), 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 EAAB-ESP que hace parte de esta Convención.

**PARAGRAFO. SALUD OCUPACIONAL ELEMENTOS DE PROTECCION:** 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 111: 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 (COPASO), 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 112: 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 113: SERVICIOS DE PROTECCIÓN LEGAL Y ASISTENCIA JURÍDICA A TRABAJADORES DE LA EAAB-ESP.** La EAAB-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 114: 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.

**PARAGRAFO.** 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 115: 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 116: 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 solicite la suspensión del trabajador de su cargo.

**ARTÍCULO 117: 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 118: 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 119: INCENTIVO A OPERADORES.** La EAAB-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 120: 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 121: 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 122: 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 123: 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.

## 2.1 SALUD

**ARTÍCULO 124: PRESTACION DIRECTA DE LOS SERVICIOS DE SALUD.** La EAAB-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 EAAB-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 medico tratante. Los familiares beneficiarios de trabajadores y pensionados reciben únicamente medicamentos incluidos en el POS en los tratamientos ambulatorios.

**ARTÍCULO 125: COSTOS Y APORTES.** La Empresa destinará, por una sola vez en la vigencia 2008, una suma equivalente a 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 1º 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 EAAB-ESP continuará así:

- a. Para los trabajadores que ingresaron antes del 27 de mayo de 1996 continuará siendo asumida en su totalidad por la EAAB-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 126: BENEFICIARIOS DEL SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLOGICO DE LA EAAB-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 127: 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

EAAB-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 128: FONDO ESPECIAL PARA EL MANEJO DE LOS RECURSOS PRESUPUESTALES DEL SERVICIO MEDICO.** 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 129: APROPIACIÓN PRESUPUESTAL.** Para asegurar el normal cumplimiento de las obligaciones que se deriven de la prestación de los Servicios Médico Asistenciales y Odontológicos, la hará las apropiaciones presupuestales con cargo a la vigencia del período objeto de contratación.

**ARTÍCULO 130: RETORNO DE LA PRESTACIÓN DIRECTA DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS A CARGO DE LA EAAB-ESP.** La EAAB-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 EAAB-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 131: INFRAESTRUCTURA.** La Empresa incluirá en la contratación de 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 132: 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 Medico, se ajustará y actualizará el manual del servicio medico y odontológico; en todo caso respetando los derechos adquiridos y pactados.

## 2.2 VIVIENDA

**ARTÍCULO 133: VIVIENDA.** La EAAB-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 134: 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:

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

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

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

**PARAGRAFO.** 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 el Fondo Especial de Vivienda al Fondo de Pensiones de la EAAB-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 EAAB-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 135: 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 Bancaria que ofrezca las mejores condiciones de rentabilidad.

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

PARAGRAFO 1. La Empresa depositó en la Cuenta N'0122007464 de la Entidad COLPATRIA, la suma de MIL QUINIENTOS MILLONES DE PESOS (\$1.500.000.000).

PARAGRAFO 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 136: CONTABILIDAD DEL FONDO. El Fondo Especial para préstamo 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 137: DEPOSITO DE LOS RECURSOS DEL FONDO. La EAAB-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 138: 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.

PARAGRAFO. 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 139: 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 140: AJUSTE PRESTAMOS DE VIVIENDA:** A partir de la firma del presente acuerdo laboral la Empresa de Acueducto y Alcantarillado 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 al 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 141: TERCER PRÉSTAMO DE VIVIENDA.** La EAAB-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.

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 EAAB-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 142: 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 143: ACTUALIZACION 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.

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 144: 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.

## **2.3 EDUCACIÓN, DEPORTE Y CULTURA**

**ARTÍCULO 145: PRESUPUESTO CAPACITACION, EDUCACION 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 reorgánicos 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 146: PROGRAMAS DE CAPACITACION.** 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 147: 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 148: AUXILIO DE GUARDERÍA Y PRIMARIA.** La EAAB-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 149: EDUCACION ESPECIAL.** La EAAB-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 150: 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.

**PARAGRAFO.** 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 151: BECAS PARA ESPECIALIZACION 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)

## Convención colectiva 2012 – 2014

Escrito por prensa sintraemsdesbogota

Lunes, 02 de Enero de 2012 11:24 - Actualizado Martes, 10 de Enero de 2012 15:11

---

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.

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:

EDUCACION	OFERTA/Becas	VALOR TOTAL/Hasta
Técnica	20 anuales	118 SML mensual por año
Tecnológica	15 anuales	100 SML mensual por año
Especialización para tecnólogos	10 anuales	100 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.

**PARAGRAFO. BECAS PARA EDUCACION, INVESTIGACION 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 152: ADICIÓN AL ARTÍCULO 133 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2008 – 2011:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 153: 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.

**PARAGRAFO. BECAS ALUMNOS COLEGIO RAMÓN B. JIMENO:** La EAAB-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 154: 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 EAAB-ESP adjudicará anualmente dos (2) becas adicionales a las establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo 2008 – 2011 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 155: COLEGIO RAMÓN B. JIMENO:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-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 156: TRANSPORTE COLEGIO RAMON B. JIMENO.** La Empresa se compromete a cancelar, de acuerdo con las condiciones económicas del contrato de transporte para los alumnos del Colegio Ramón B. Jimeno, el sesenta por ciento (60%) del valor del mismo, para lo cual girará la suma correspondiente a la Organización Sindical.

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 157: FOMENTO AL DEPORTE.** La EAAB-ESP incrementará la partida convencional para el deporte a ciento cincuenta (150) 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 EAAB-ESP suministrará la indumentaria deportiva a los trabajadores que participen en los eventos internos; la misma deberá portar los logos de la EAAB-ESP y el Sindicato.

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 EAAB-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 EAAB-ESP.

**ARTÍCULO 158: PATROCINIO A DEPORTISTAS.** La EAAB-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 159: REPOSICIÓN DE LOS ESCENARIOS DEPORTIVOS.** La EAAB-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 160: AGUINALDO NAVIDEÑO.** Con fundamento en el artículo quinto "Aguinaldo Navideño" del Pliego de Peticiones presentado por SINTRAEMSDDES, y tomando como uno de los sustentos el Decreto Distrital 1073 del 21 de diciembre de 1998, EAAB-E.S.P. destinará un monto de 620 Salarios Mínimos Mensuales, Legales Vigentes (SMMLV), por cada año, para garantizar la realización de la reunión anual de aguinaldo navideño, que la EAAB-E.S.P. organizará con la participación de la Organización Sindical, en beneficio de todos los trabajadores con vinculación directa a la Empresa, (Término indefinido 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.

**ARTÍCULO 161: INSTITUCIONALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EAAB-ESP canalizará anualmente los recursos asignados a Bienestar Social para priorizar el paseo en familia y las Vacaciones creativas, de acuerdo con la reglamentación existente, incluyendo estos programas en el plan de trabajo que desarrolle el comité de Bienestar Social.

**ARTÍCULO 162: PROGRAMAS EN CENTROS VACACIONALES.** La Empresa adelantará las gestiones que sean necesarias con diferentes entidades que posean centros vocacionales 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 163: FOMENTO A LA CULTURA.** La EAAB-ESP destinará anualmente una partida equivalente a sesenta (60) 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 llegare a requerir más recursos para el desarrollo de los planes y programas de cultura, la EAAB-ESP suministrará los

mismos de la partida presupuestal de Bienestar Social.

## 2.4 SALARIOS

**ARTÍCULO 164: 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 165: 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 166: 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 167: 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 168: 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 EAAB-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 EAAB-ESP liquidará y pagará un salario mínimo legal mensual vigente adicional; por 3.5% o más puntos adicionales la EAAB-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 169: 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 170: 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 171: 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 172: 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 173: 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 174: PRIMA TECNICA.** La EAAB-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 175: BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCION.** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP, aprobará y reconocerá a cada uno de los beneficiarios de la convención, por la firma de la misma, una bonificación sin incidencia prestacional y por una sola vez, equivalente a un millón ciento cincuenta mil pesos

(\$1´150.000), pagadera a más tardar en la segunda quincena del mes de enero de 2012 a quienes hayan laborado de manera continua durante el último año, y de manera proporcional a los trabajadores que hayan laborado por un periodo de seis (6) meses o más.

**ARTÍCULO 176: INCREMENTO SALARIAL EN LA EAAB-ESP:** La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP, incrementará los salarios a cada uno de sus trabajadores oficiales de la siguiente manera:

- a. A partir del 1 de Enero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2012 en el seis por ciento (6%).
- b. A partir del 1 de Enero de 2013 el incremento salarial anual será el mayor porcentaje entre el IPC y el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) más 1 punto.

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 EAAB-ESP, reajustara, 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.

**ARTÍCULO 177: 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 178: 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 179: LIQUIDACION 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 180: 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 181: PRIMA DE VACACIONES.** La EAAB-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.

### PARAGRAFO

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 182: 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 183: FORMA DE LIQUIDACION 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 prorrateará entre el número de trabajadores que señale la nómina en el momento de la liquidación.

**PARAGRAFO.** 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 184: 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 185: 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.

PARAGRAFO. La Empresa mantendrá los casinos existentes en sus diferentes dependencias y utilizará los mecanismos necesarios para su buen funcionamiento.

ARTÍCULO 186: 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 187: 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 188: PERSONAS QUE TIENEN DERECHO AL QUINQUENIO. A la presente bonificación tendrán derecho los trabajadores oficiales de la EAAB-ESP incluyendo a aquellos que hubiesen interrumpido sus servicios hasta por trescientos (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 189: 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.

PARAGRAFO: 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 190: 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.

**PARAGRAFO.** La Empresa pagará la diferencia de sueldo a los trabajadores designados en comisión, reemplazo o encargo

**ARTÍCULO 191: 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 192: 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 193: 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 194: 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 el evento de que el trabajador fallezca como consecuencia de enfermedad común.
- c) El pago de este seguro se regirá por lo dispuesto en los Artículos 293 a 298 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 195: AUXILIO FUNERARIO.**

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

**ARTÍCULO 196: 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 197: 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 198: 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 199: PERMISO POR NACIMIENTO DE UN HIJO.** Con motivo del nacimiento de un hijo en el hogar formado por la esposa legítima o compañera permanente, el trabajador gozará de un permiso remunerado por el término de tres (3) días laborales. De este permiso no se

podrá hacer uso sino dentro de los tres (3) días posteriores al nacimiento.

**ARTÍCULO 200: PERMISO POR MUERTE DE UN FAMILIAR.** Cuando ocurra la muerte de los padres legítimos, naturales o adoptivos, cónyuge, compañera (o) permanente, hijos legítimos, naturales o adoptivos, hermanos legítimos o naturales, el trabajador tendrá derecho a un permiso remunerado de tres (3) días hábiles. Cuando este fallecimiento ocurra fuera del departamento de Cundinamarca, el permiso de que trata este artículo será de cinco (5) días hábiles.

La solicitud escrita de este permiso deberá contar con el visto bueno del Director respectivo y tendrá que comprobarse por el trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes después de haberse reintegrado al trabajo.

## CAPITULO IV VARIOS

**ARTÍCULO 201: FONDOS ESPECIALES, PRESTAMO DE VIVIENDA, SERVICIO MEDICO, BECA, AUXILIO, ETC.** 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 202: 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 203: VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.** La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años contados a partir del 1 de enero de 2012 y hasta el 31 de diciembre del año 2014.

**PARAGRAFO:** La EAAB-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 204: COMPILACIÓN TEMÁTICA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:** La Empresa y SINTRAEMSDES Subdirectiva Seccional, 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 205: PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.** Con el objeto de dar publicidad a la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa editará tres mil (3.000) ejemplares impresos y un mil (1000) CD, que serán distribuidos entre el personal, por SINTRAEMSDES Subdirectiva Seccional, Bogotá, adicionalmente, se creará colocará el texto en la página web de la EAAB-ESP. El plazo de entrega será dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva. El diseño de la nueva Convención se hará conjuntamente entre las partes y en la portada se imprimirán los logotipos de la Empresa y de SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, Bogotá.

## CAPITULO V ANEXOS

### ACCIONES PARA DESARROLLO DEL ARTÍCULO CHINGAZA Y DEMÁS SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA E.A.A.B.-E.S.P

Para dar cumplimiento a lo acordado en el artículo CHINGAZA Y DEMÁS SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA E.A.A.B.-E.S.P, las siguientes acciones harán parte integral de la presente acta:

La EAAB-ESP se compromete en un tiempo máximo de cinco (5) meses a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sistema Chingaza y demás sistemas de abastecimiento y entre otros proveerá:

1. La Dirección de Servicios Administrativos una vez validada las necesidades dotará los campamentos existentes de camas, colchones, cobijas, tendidos, menajes, lavadoras, secadoras, televisores tipo LCD, licuadoras, planchas y demás electrodomésticos que se requieran para el trabajo digno. Igualmente, conforme a los compromisos establecidos, suministrará dos gimnasios y los dotará de los equipos necesarios, los cuales se ubicarán en campamentos de Chuza y Palacio.
2. La Dirección de Servicios Administrativos ejecutará las mejoras locativas y de obra civil requeridas en los campamentos, cocinas, salas de juego, campos deportivos, plantas de potabilización en los campamentos y en las casas de los guardabosques que hacen parte de los sistemas de abastecimiento.
3. La Dirección de Informática suministrará la dotación necesaria para dos salas de cómputo, las cuales se ubicarán en los campamentos de Chuza y Palacio, las mismas contarán con el servicio de Internet. Adicionalmente, revisará y pondrá en funcionamiento la red de telefonía de los sistemas de abastecimiento, corregirá los daños y dotará de los equipos necesarios a los sitios de trabajo que lo requieran.

La EAAB-ESP, en un tiempo máximo de un (1) año, se compromete a dotar al sistema Chingaza de los equipos requeridos para su funcionamiento; adicional a los existentes, como

## Convención colectiva 2012 – 2014

Escrito por prensa sintraemsdesbogota

Lunes, 02 de Enero de 2012 11:24 - Actualizado Martes, 10 de Enero de 2012 15:11

---

mínimo suministrará: Una cama baja, Dos volquetas, un cargador, un vactor de tres (3) metros cúbicos, un vibrocompactador, un buldózer, una lancha con motor fuera de borda y dos camionetas de doble tracción.

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

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

### CARTAS DE INTENCION

Banco de Información Académica de los Trabajadores

Con la colaboración del Sindicato y en un plazo máximo de seis (6) meses, la administración de la Empresa elaborará el Banco de Datos, del que se habla en el Acta de Acuerdo de Arreglo Directo No. 3, firmada en diciembre 14 de 1999, y que hace parte del artículo 37 de la Convención Colectiva como parágrafo 2.

Celadores de Hoyas Hidrográficas

La Administración acepta contratar con contrato de trabajo a término indefinido a aquellos trabajadores que están desempeñándose como Celadores de Hoyas con contratos de trabajo a término fijo para vigilar las Hoyas Hidrográficas en los sitios en los cuales hoy no hay celadores de planta, siempre que estos no estén reemplazando a personal en vacaciones, licencias o permisos y que cumplan con todos los requisitos de enganche exigidos por la Empresa y que lleven como mínimo un (1) año con este tipo de contrato con la Empresa.

INDICE

Página

CONVENCION COLECTIVA 2012 - 2014 1

PREAMBULO “EN DEFENSA DEL AGUA Y DE LA VIDA”	2
CAPITULO I	5
PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES	5
ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO PREVALENTE DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA.	5
ARTÍCULO 2. LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO COMO FUNDAMENTO Y MARCO DE ACCIÓN.	5
ARTÍCULO 3. LOS DERECHOS HUMANOS Y LA EAAB-ESP.	5
ARTÍCULO 4: EL TRABAJO COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL.	5
ARTÍCULO 5: VIGENCIA DE DERECHOS.	5
ARTÍCULO 6: DEBER DE PAZ.	5
ARTÍCULO 7: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.	6
ARTÍCULO 8: PRINCIPIO DE BUENA FE Y ESTRICTEZ.	6
ARTÍCULO 9: PRINCIPIO DE BILATERALIDAD DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.	6
ARTÍCULO 10: PRINCIPIOS SOBRE RECURSO HIDRICO Y MEDIO AMBIENTE.	6
ARTÍCULO 11. PROTECCIÓN A LOS ECOSISTEMAS Y SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA EAAB-ESP.	7
ARTÍCULO 12. CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL CICLO HIDROLÓGICO.	7
ARTÍCULO 13: EL AGUA UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL.	8
ARTÍCULO 14. EL MÍNIMO VITAL GRATUITO PARA LA CLASE DE USO RESIDENCIAL.	8
ARTÍCULO 15. EL DERECHO HUMANO A UN AMBIENTE SANO.	8
ARTÍCULO 16: SANEAMIENTO BÁSICO INTEGRAL EN LA GESTIÓN DE LA EAAB-ESP.	8
ARTÍCULO 17: PRINCIPIOS SOBRE EL MODELO ORGANIZACIONAL DE LA EAAB-ESP.	8
ARTÍCULO 18: PRINCIPIOS SOBRE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD.	9
ARTÍCULO 19: JORNADAS DE PRODUCTIVIDAD CIVICAS Y PEDAGOGICAS.	9
ARTÍCULO 20: CONVENCIÓN LATINOAMERICANA DEL AGUA Y EL MEDIO AMBIENTE:	11
ARTÍCULO 21: DÍA DEL TRABAJADOR OPERATIVO:	11
CAPITULO II	12
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	12
ARTÍCULO 22: NATURALEZA JURÍDICA Y RAZÓN SOCIAL.	12
ARTÍCULO 23: MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL CON ENFOQUE HUMANO:	12
ARTÍCULO 24: MODELO Y ESTRUCTURA EMPRESARIAL:	12
ARTÍCULO 25: MODELO DE GESTIÓN ZONAL:	13
ARTÍCULO 26: MODERNIZACION Y EFICIENCIA EMPRESARIAL.	13
ARTÍCULO 27: DIRECCIÓN EQUIPO AUTOMOTRIZ Y MAQUINARIA TECNICA ESPECIALIZADA.	15
ARTÍCULO 28: INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍA DE PUNTA A LA GESTIÓN COMERCIAL Y OPERATIVA.	15
ARTÍCULO 29: INSTITUTO DEL AGUA Y MUSEO DE LA EAAB-ESP.	15
ARTÍCULO 30: CHINGAZA Y DEMÁS SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA E.A.A.B.-ESP.	15
ARTÍCULO 31: SISTEMA CHINGAZA:	16
ARTÍCULO 32: MANEJO DE LOS ALMACENES.	16
ARTÍCULO 33: DOCENTES COLEGIO RAMON B. JIMENO.	16



ARTÍCULO 34: ESTRUCTURA Y PLANTA DE PERSONAL.	16
ARTÍCULO 35: PLANTA DE PERSONAL.	17
ARTÍCULO 36: PLANTA DE PERSONAL, CURVA SALARIAL Y LÍNEA DE CARRERA:	18
ARTÍCULO 37: ESCALAFON Y PROMOCION.	18
ARTÍCULO 38: REGLAMENTACION SOBRE PROFESIONALES NO UBICADOS.	19
ARTÍCULO 39: PROCESO DE SELECCIÓN.	20
ARTÍCULO 40: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:	20
ARTÍCULO 41: TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, LIMITACIÓN FÍSICA O PRESCRIPCIÓN MÉDICA:	20
ARTÍCULO 42: CURVA SALARIAL.	20
ARTÍCULO 43: ELEMENTOS INSERVIBLES, EQUIPOS Y MATERIALES.	20
ARTÍCULO 44: CONTROL Y FISCALIZACION.	21
COMITÉS OBRERO PATRONALES	21
ARTÍCULO 45: COMITÉS OBRERO PATRONALES.	21
ARTÍCULO 46: COMITÉ DESARROLLO HUMANO Y EMPRESARIAL.	21
ARTÍCULO 47: SUB COMITE DE PERSONAL, NORMAS QUE LO RIGEN.	21
ARTÍCULO 48: SUB COMITÉ DE PERSONAL, COMPETENCIA.	22
ARTÍCULO 49: SUB COMITÉ DE PERSONAL, SANCIONES DISCIPLINARIAS.	23
ARTÍCULO 50: SUB COMITÉ DE PERSONAL, PROCEDIMIENTO DE DESPIDO.	23
ARTÍCULO 51: SUB COMITÉ DE PERSONAL, DISPOSICIONES VARIAS.	24
ARTÍCULO 52: REGIMEN DISCIPLINARIO.	24
ARTÍCULO 53: SUB COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES, CUMPLIMIENTO.	24
ARTÍCULO 54: SUB COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES, QUORUM.	25
ARTÍCULO 55: COMITÉ PARITARIO DEL SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO.	25
ARTÍCULO 56: COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL.	27
CAPITULO III	28
BENEFICIOS CONVENCIONALES	28
1. GARANTIAS SINDICALES	28
ARTÍCULO 57: GARANTIAS PARA LA NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES.	28
ARTÍCULO 58: GARANTIA PARA EL CUMPLIMIENTO.	28
ARTÍCULO 59: CUOTA SINDICAL.	28
ARTÍCULO 60: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.	28
ARTÍCULO 61: DERECHO DE ASOCIACION.	28
ARTÍCULO 62: DERECHO A LA INFORMACION.	28
ARTÍCULO 63: DERECHOS SINDICALES.	29
ARTÍCULO 64: PERMISOS SINDICALES.	29
ARTÍCULO 65: PERMISOS PREPARATORIOS Y DE DESARROLLO COMITÉS OBRERO PATRONALES.	29
ARTÍCULO 66: PERMISOS SINDICALES PERMANENTES REMUNERADOS A JUNTA NACIONAL, CENTRALES OBRERAS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES INTERNACIONALES.	30
ARTÍCULO 67: ACCIDENTES DE TRABAJADORES Y DIRIGENTES SINDICALES:	30
ARTÍCULO 68: DESCUENTO ESPECIAL.	30
ARTÍCULO 69: AUXILIO SINDICAL.	30
ARTÍCULO 70: VEHÍCULOS ORGANIZACIÓN SINDICAL.	30
ARTÍCULO 71: SEDE SINDICAL:	30

ARTÍCULO 72: PROCESO DE COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.	31
ARTÍCULO 73: VIÁTICOS EVENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES:	31
2. GARANTIAS LABORALES	32
ARTÍCULO 74: GARANTIA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	32
ARTÍCULO 75: SUSTITUCIÓN PATRONAL:	32
ARTÍCULO 76: TRABAJADORES OFICIALES.	32
ARTÍCULO 77: BENEFICIARIOS DE LA CONVENCION.	32
ARTÍCULO 78: CLASE DE CONTRATO.	32
ARTÍCULO 79: CONTRATO OCASIONAL O TRANSITORIO Y A TERMINO FIJO.	33
ARTÍCULO 80: APRENDICES DEL SENA.	33
ARTÍCULO 81: TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.	33
ARTÍCULO 82: TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.	33
ARTÍCULO 83: INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.	34
ARTÍCULO 84: ABSTENCION DE OFERTAS.	34
ARTÍCULO 85: DIAS HABILES.	34
ARTÍCULO 86: EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO.	34
ARTÍCULO 87: REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	34
ARTÍCULO 88: PENSION DE JUBILACION.	35
ARTÍCULO 89: PREVISION SOCIAL.	35
ARTÍCULO 90: COMPATIBILIDAD DE LA PENSION.	35
ARTÍCULO 91: PENSION ESPECIAL DE JUBILACION.	35
ARTÍCULO 92: AÑOS DISCONTINUOS EN LA EMPRESA.	35
ARTÍCULO 93: VEINTE (20) AÑOS DE SERVICIO CONTANDO OTRAS ENTIDADES.	35
ARTÍCULO 94: REGIMEN PENSIONAL PARA EL PERSONAL DE INGRESO A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 1985.	36
ARTÍCULO 95: REGIMEN PENSIONAL PARA EL PERSONAL DE INGRESO A PARTIR DEL 27 DE MAYO DE 1996.	36
ARTÍCULO 96: PENSION SANCION.	36
ARTÍCULO 97: PENSION DE INVALIDEZ.	36
ARTÍCULO 98: CALIFICACION DE LA INCAPACIDAD LABORAL.	37
ARTÍCULO 99: CUANTIA DE LA PENSION.	37
ARTÍCULO 100: REHABILITACION.	37
ARTÍCULO 101: CONTROL MEDICO.	37
ARTÍCULO 102: PENSION POR VEJEZ.	37
ARTÍCULO 103: PENSION POR MUERTE.	38
ARTÍCULO 104: GARANTIA DE PAGOS DE PENSIONES.	38
ARTÍCULO 105: TIEMPO DE PENSIONES.	39
ARTÍCULO 106: CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.	39
ARTÍCULO 107: BOTIQUINES.	39
ARTÍCULO 108: INSTALACIONES OPERATIVAS PERSONAL FEMENINO:	39
ARTÍCULO 109: ZONA DE LAVADO DE UNIFORMES:	39
ARTÍCULO 110: DOTACION DE VESTUARIO Y CALZADO, SUMINISTRO ANUAL.	39
ARTÍCULO 111: DOTACIONES.	40
ARTÍCULO 112: MANUAL DE DOTACIONES.	40
ARTÍCULO 113: SERVICIOS DE PROTECCIÓN LEGAL Y ASISTENCIA JURÍDICA A	

TRABAJADORES DE LA EAAB-ESP.	40
ARTÍCULO 114: ATENCION LEGAL A LOS TRABAJADORES EN ACCIDENTES DE TRANSITO.	40
ARTÍCULO 115: RESPONSABILIDAD CIVIL EN ACCIDENTES DE TRANSITO.	40
ARTÍCULO 116: SALARIO DURANTE RETENCION DEL TRABAJADOR EN ACCIDENTES DE TRANSITO.	40
ARTÍCULO 117: RESPONSABILIDAD POR DAÑOS CAUSADOS EN ACCIDENTES DE TRANSITO.	40
ARTÍCULO 118: RESPONSABILIDAD EN CASO DE NO INTERVENCION DE AUTORIDAD COMPETENTE EN ACCIDENTES DE TRANSITO.	41
ARTÍCULO 119: INCENTIVO A OPERADORES.	41
ARTÍCULO 120: TRANSPORTE.	41
ARTÍCULO 121: SERVICIO DE BUSES.	41
ARTÍCULO 122: TRANSPORTE PARA LAS PLANTAS.	41
ARTÍCULO 123: TRANSPORTE OBRAS NOCTURNAS.	41
2.1 SALUD	42
ARTÍCULO 124: PRESTACION DIRECTA DE LOS SERVICIOS DE SALUD.	42
ARTÍCULO 125: COSTOS Y APORTES.	42
ARTÍCULO 126: BENEFICIARIOS DEL SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLOGICO DE LA EAAB-ESP.	43
ARTÍCULO 127: RED DE SERVICIOS.	43
ARTÍCULO 128: FONDO ESPECIAL PARA EL MANEJO DE LOS RECURSOS PRESUPUESTALES DEL SERVICIO MEDICO.	44
ARTÍCULO 129: APROPIACIÓN PRESUPUESTAL.	44
ARTÍCULO 130: RETORNO DE LA PRESTACIÓN DIRECTA DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS A CARGO DE LA EAAB-ESP.	44
ARTÍCULO 131: INFRAESTRUCTURA.	44
ARTÍCULO 132: MANUAL DE SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO.	44
2.2 VIVIENDA	46
ARTÍCULO 133: VIVIENDA.	46
ARTÍCULO 134: RECURSOS DEL FONDO ESPECIAL PARA PRÉSTAMOS DE VIVIENDA DE TRABAJADORES OFICIALES.	46
ARTÍCULO 135: MANEJO DE LOS RECURSOS DEL FONDO.	46
ARTÍCULO 136: CONTABILIDAD DEL FONDO.	47
ARTÍCULO 137: DEPOSITO DE LOS RECURSOS DEL FONDO.	47
ARTÍCULO 138: GESTIONES PARA VIVIENDA.	47
ARTÍCULO 139: VALORES DE LOS PRESTAMOS.	47
ARTÍCULO 140: AJUSTE PRESTAMOS DE VIVIENDA:	47
ARTÍCULO 141: TERCER PRÉSTAMO DE VIVIENDA.	48
ARTÍCULO 142: CONSTITUCION COMITÉ DE VIVIENDA.	48
ARTÍCULO 143: ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO.	48
ARTÍCULO 144: VIVIENDA PARA PENSIONADOS.	49
2.3 EDUCACIÓN, DEPORTE Y CULTURA	50
ARTÍCULO 145: PRESUPUESTO CAPACITACION, EDUCACION Y CULTURA.	50
ARTÍCULO 146: PROGRAMAS DE CAPACITACION.	50
ARTÍCULO 147: TRANSFERENCIA TECNOLOGICA.	50

ARTÍCULO 148: AUXILIO DE GUARDERÍA Y PRIMARIA.	50
ARTÍCULO 149: EDUCACION ESPECIAL.	50
ARTÍCULO 150: AUXILIO EDUCATIVO.	50
ARTÍCULO 151: BECAS PARA ESPECIALIZACION DE PROFESIONALES.	51
ARTÍCULO 152: ADICIÓN AL ARTÍCULO 133 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2008 – 2011:	51
ARTÍCULO 153: COLEGIO DE BACHILLERATO.	51
ARTÍCULO 154: BECAS BACHILLERES COLEGIO RAMÓN B. JIMENO:	52
ARTÍCULO 155: COLEGIO RAMÓN B. JIMENO:	52
ARTÍCULO 156: TRANSPORTE COLEGIO RAMON B. JIMENO.	52
ARTÍCULO 157: FOMENTO AL DEPORTE.	52
ARTÍCULO 158: PATROCINIO A DEPORTISTAS.	53
ARTÍCULO 159: REPOSICIÓN DE LOS ESCENARIOS DEPORTIVOS.	53
ARTÍCULO 160: AGUINALDO NAVIDEÑO.	53
ARTÍCULO 161: INSTITUCIONALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL:	53
ARTÍCULO 162: PROGRAMAS EN CENTROS VACACIONALES.	53
ARTÍCULO 163: FOMENTO A LA CULTURA.	53
2.4 SALARIOS	54
ARTÍCULO 164: ATENCION DIRECTA POR PARTE DE LA EMPRESA PARA LA LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.	54
ARTÍCULO 165: SALARIO MINIMO PARA AYUDANTES VI, MENSAJEROS Y SECRETARIAS VI.	54
ARTÍCULO 166: NIVELACION.	54
ARTÍCULO 167: NO HABRA DESCUENTOS.	54
ARTÍCULO 168: BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD:	54
ARTÍCULO 169: PRORRATA DE HORAS EXTRAS.	54
ARTÍCULO 170: HORAS EXTRAS 25% Y 75%.	54
ARTÍCULO 171: LIQUIDACION TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.	55
ARTÍCULO 172: CASOS ESPECIALES:	55
ARTÍCULO 173: SUBSIDIO EXTRAORDINARIO.	55
ARTÍCULO 174: PRIMA TECNICA.	55
ARTÍCULO 175: BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN.	55
ARTÍCULO 176: INCREMENTO SALARIAL EN LA EAAB-ESP:	55
ARTÍCULO 177: REGLAMENTO DE LOS VIATICOS.	56
ARTÍCULO 178: PAGO DE CESANTIAS PARCIALES.	56
ARTÍCULO 179: LIQUIDACION PROPORCIONAL DE LAS VACACIONES.	56
ARTÍCULO 180: PRIMA SEMESTRAL.	56
ARTÍCULO 181: PRIMA DE VACACIONES.	56
ARTÍCULO 182: PRIMA DE DICIEMBRE O NAVIDAD.	57
ARTÍCULO 183: FORMA DE LIQUIDACION DE LA PRIMA SEMESTRAL, DE DICIEMBRE O NAVIDAD Y DE VACACIONES.	57
ARTÍCULO 184: PRIMA POR RIESGO.	58
ARTÍCULO 185: PRIMA DE ALIMENTACION.	58
ARTÍCULO 186: QUINQUENIOS Y BONIFICACIONES.	58
ARTÍCULO 187: FACTOR SALARIAL DEL QUINQUENIO.	58
ARTÍCULO 188: PERSONAS QUE TIENEN DERECHO AL QUINQUENIO.	58

ARTÍCULO 189: LIQUIDACION PROPORCIONAL DEL QUINQUENIO.	59
ARTÍCULO 190: REEMPLAZOS SUPERIORES A DIEZ (10) DIAS.	59
ARTÍCULO 191: SUBSIDIO DE TRANSPORTE.	59
ARTÍCULO 192: AUXILIARES OPERATIVOS NIVEL 41:	60
ARTÍCULO 193: SUBSIDIO FAMILIAR.	60
ARTÍCULO 194: SEGURO POR MUERTE, MENSUALIDADES.	60
ARTÍCULO 195: AUXILIO FUNERARIO.	60
ARTÍCULO 196: PERMISO PARA CULTIVAR.	60
ARTÍCULO 197: PERMISO POR CALAMIDAD DOMESTICA.	61
ARTÍCULO 198: PERMISO POR MATRIMONIO.	61
ARTÍCULO 199: PERMISO POR NACIMIENTO DE UN HIJO.	61
ARTÍCULO 200: PERMISO POR MUERTE DE UN FAMILIAR.	61
CAPITULO IV	62
VARIOS	62
ARTÍCULO 201: FONDOS ESPECIALES, PRESTAMO DE VIVIENDA, SERVICIO MEDICO, BECA, AUXILIO, ETC.	62
ARTÍCULO 202: DENUNCIA.	62
ARTÍCULO 203: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.	62
ARTÍCULO 204: COMPILACION TEMÁTICA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:	62
ARTÍCULO 205: PUBLICACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.	62
CAPITULO V	63
ANEXOS	63
ACCIONES PARA DESARROLLO DEL ARTICULO CHINGAZA Y DEMÁS SISTEMAS DE ABASTECIMIENTO DE LA E.A.A.B.-E.S.P	63
ACTA DE ACUERDO PARA LA REUBICACION DE LOS CAMPOS DEPORTIVOS DE FONTIBON, DE FECHA 4 DE MAYO DE 2006.	64
INDICE	71

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Entre La Empresa De Acueducto Y Alcantarillado De Bogotá - ESP y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia  
"SINTRAEMSDES, Subdirectiva Seccional, Bogotá"  
2012-2013-2014

En Bogotá, D.C., a los 29 días del mes de diciembre de 2011, nos reunimos en las instalaciones de la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP, ubicadas en la Avenida Calle 24 # 37 - 15, la señora Alcaldesa encargada doctora CLARA LOPEZ OBREGON, el Señor Gerente General de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP, doctor LUIS FERNANDO ULLOA VERGARA, 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, en representación de los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB-ESP, integrada por los Señores ORLANDO

## Convención colectiva 2012 – 2014

Escrito por prensa sintraemsdesbogota

Lunes, 02 de Enero de 2012 11:24 - Actualizado Martes, 10 de Enero de 2012 15:11

---

QUIROGA RODRIGUEZ, MARTIN RAINIERO QUIJANO ARIAS, MIGUEL ANGEL FERNANDEZ QUIROGA, HUMBERTO POLO CABRERA, JOSE WHILMAN RODRIGUEZ CUELLAR, URIEL ANGULO ARIZA y NELSON CASTRO RODRIGUEZ y la Comisión Negociadora por parte de la Empresa, conformada por los Doctores ELSA YANETH ERAZO ZAPATA, NANCY LOPEZ CARDENAS, ANDRES URIBE PRECIADO, LUIS EDUARDO MARIN GOMEZ, WILLIAM ROBLES FONNEGRA, MAURICIO JIMENEZ ALDANA y JAIRO ALBERTO BAQUERO PRADA, como asesor del Sindicato el doctor JORGE ELIECER LERMA STERLING, como asesores de la EAAB-ESP el doctor JUAN FRANCISCO FORERO GOMEZ y el doctor WILLIAM CRUZ SUÁREZ, como veedora de la Comisión de Empalme en representación del Alcalde electo Dr. Gustavo Petro, la doctora MARIA VICTORIA ALONSO SERENO,

### PARA ESTABLECER

Que las relaciones laborales entre la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomas e Institutos Descentralizados de Colombia " SINTRAEMSDDES Subdirectiva Bogotá, se regulan por los acuerdos contenidos en las actas de negociación de la Convención Colectiva de Trabajo según consta en el acta final de negociación suscrita entre las partes el pasado 20 de diciembre de 2011.

Las partes destacan el modelo de negociación en el que Empresa y Trabajadores lo "Hicieron Juntos" construyendo confianza mutua, a partir del diálogo y la concertación, creando una nueva cultura de negociación en la EAAB-ESP para el manejo y la solución de conflictos dentro de un ambiente de respeto y entendimiento, que permite a los usuarios como dueños naturales tener una Empresa Pública que defiende y defenderá el patrimonio público, fortalecida desde el punto de vista político, económico y social, así como la Democracia Participativa.

Con este acuerdo convencional, la Alcaldía, la Empresa, los trabajadores y su Organización Sindical han consolidado su aporte para una mejor calidad de vida, en una Bogotá Positiva

Para constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

CLARA LOPEZ OBREGON  
Alcalde Mayor de Bogotá D.C. (E)

LUIS FERNANDO ULLOA VERGARA  
Gerente General EAAB-ESP

### NEGOCIADORES

Por la EMPRESA:

ELSA YANETH ERAZO ZAPATA  
NANCY LOPEZ CARDENAS  
ANDRES URIBE PRECIADO

## Convención colectiva 2012 – 2014

Escrito por prensa sintraemsdesbogota

Lunes, 02 de Enero de 2012 11:24 - Actualizado Martes, 10 de Enero de 2012 15:11

---

LUIS EDUARDO MARIN GOMEZ  
WILLIAM ROBLES FONNEGRA  
MAURICIO JIMENEZ ALDANA  
JAIRO ALBERTO BAQUERO PRADA  
JUAN FRANCISCO FORERO GOMEZ  
WILLIAM CRUZ SUÁREZ

Por SINTRAEMSDES:

NELSON CASTRO RODRIGUEZ  
LUIS ORLANDO QUIROGA R.  
MARTIN RAINIERO QUIJANO A.  
MIGUEL ANGEL FERNANDEZ Q.  
HUMBERTO POLO CABRERA  
JOSE WHILMAN RODRIGUEZ C.  
URIEL ANGULO ARIZA  
JORGE E. LERMA STERLING

Como veedora: MARIA VICTORIA ALONSO SERENO

Como representante de la CUT: FABIO ARIAS GIRALDO

[Descargar documento en formato PDF.](#)