

1000-2023-04-0124

Bucaramanga, abril de 2023

Doctor:

WILMAR ALFONSO PALACIO VERANO

Secretario General

Concejo de Bucaramanga

sistemas@concejodebucaramanga.gov.co secretariageneral@concejodebucaramanga.gov.co

Ciudad.

Asunto: Respuesta proposición N°039 del 2023

Cordial saludo,

Por medio del presente me permito dar respuesta a la solicitud allegada por su parte en los siguientes términos:

- 1. ¿Es cierto que se ha dado por terminado el contrato de trabajo de algunos trabajadores de la EMAB?, en caso de ser cierto, ¿Cuántos contratos han sido terminados? ¿Cuáles fueron las razones para tomar este tipo de decisiones?**

A continuación, se relacionan los contratos de trabajo terminados desde el 18 de febrero de 2022, día en el cual Helbert Panqueva empezó a fungir como gerente de la empresa, hasta la fecha.

TERMINACION DE CONTRATOS POR RECONOCIMIENTO DE PENSION

NUMERO	NOMBRE	CARGO	FECHA DE TERMINACION
01	Luis Alberto Bautista Salazar	Ayudante	15/03/2022 – (Reconocimiento Pensión por Vejez)
02	Álvaro Cáceres Vargas	Ayudante	30/04/2022 – (Reconocimiento Pensión por Vejez)
03	Rafael Enrique Murillo Barajas	Conductor	30/08/2022 – (Reconocimiento Pensión por Vejez)
04	José Miguel Mancilla Acevedo	Ayudante	30/09/2022 – (Reconocimiento Pensión por Vejez)
05	Joselín Estupiñán Aparicio	Técnico Mecánico	28/02/2023 – (Reconocimiento Pensión por Vejez)
05	José Manuel Hernández	Conductor	28/02/2023 – (Reconocimiento Pensión por Vejez)
07	Sergio Zambrano	Conductor	19/04/2023 – (Reconocimiento Pensión por Vejez)
08	Gustavo Ramírez Ortiz	Conductor	05/04/2023 – (Reconocimiento Pensión por Vejez)

NUMERO	NOMBRE	CARGO	FECHA DE TERMINACION
09	Orlando Fonseca Ardila	Conductor	05/04/2023 – (Reconocimiento Pensión por Vejez)
10	Heriberto López	Ayudante	05/04/2023 – (Reconocimiento Pensión por Vejez)

TERMINACION DE CONTRATO POR TERMINO PACTADO

NUMERO	NOMBRE	CARGO	FECHA DE TERMINACION
01	Martin Augusto Vera Trujillo	Ayudante	26/02/2022 – (Finalización Contrato Trabajo Termino Fijo)
02	Nelson Morales Miranda	Profesional Universitario	14/05/2022 – (Finalización Contrato Trabajo Termino Fijo)

TERMINACION DE CONTRATO POR PARTE DEL TRABAJADOR

NUMERO	NOMBRE	CARGO	FECHA DE TERMINACION
01	Edwin Fabian Guerrero Cruz	Profesional Universitario	30/04/2022 – (Renuncia al Cargo)
02	Jorge Andrés Hernández Gómez	Profesional Universitario	02/09/2022 – (Renuncia al Cargo)

TERMINACION DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA

NUMERO	NOMBRE	CARGO	FECHA DE TERMINACION
01	Ludvin Antonio Medina Chaves	Técnico Administrativo	15/09/2022 – (Terminación de Contrato por Justa Causa)
02	Jaime Vásquez Medina	Supervisor	09/11/2022 – (Terminación de Contrato por Justa Causa)

TERMINACION DE CONTRATO CON INDEMNIZACION

Nº	NOMBRE	CARGO	FECHA DE TERMINACION	INFORME
01	Rubén Darío Oliveros Bautista	Técnico Operativo	13/12/2022 - (Terminación de Contrato de Trabajo sin Justa Causa)	ANEXA INFORME
02	Lida Tatiana Mejía Báez	Profesional Universitario	13/12/2022 - (Terminación de Contrato de Trabajo sin Justa Causa)	ANEXA INFORME
03	Laura Carolina Valencia Otero	Profesional Universitaria	24/03/2023 – (Terminación de Contrato de Trabajo sin Justa Causa)	
04	María Paula Ordoñez	Profesional Especializado	24/03/2023 – (Terminación de Contrato de Trabajo sin Justa Causa)	

Nº	NOMBRE	CARGO	FECHA DE TERMINACION	INFORME
05	Ludwing Francisco Almeyda Sarmiento	Director de Planeación Organizacional	29/03/2023 – (Terminación de Contrato de Trabajo sin Justa Causa)	

A continuación, se describen las razones consideradas para dar por terminados los contratos con y sin justa causa relacionados en las dos últimas tablas, adicionalmente, cabe mencionar que estas terminaciones se dan en el marco de la toma de decisiones administrativas propias del proceso de proyección de la EMAB SA ESP hacia el futuro.

- Trabajador:** Ludvin Antonio Medina Chavez
Cargo: Técnico Administrativo
Organización sindical: Sintraservipublicos
Razones: El 1 de diciembre de 2021 el trabajador solicitó una licencia no remunerada por razones personales, dicha licencia se extendió por siete meses sin que el trabajador presentará un argumento sólido que justificara su ausencia, tiempo antes de finalizar su licencia, se allega a la oficina de talento humano un oficio solicitando la extensión de la misma otros meses más. Tras un estudio del caso de la mano de Secretaria General y Talento Humano, se decide no acceder a la solicitud y se informa adecuadamente al trabajador la decisión; llegado el día de retomar sus labores, el trabajador no se presenta, razón por la cual se da inicio a un proceso disciplinario cuyo resultado significó la terminación unilateral del contrato por abandono del puesto de trabajo.
- Trabajador:** Jaime Vásquez Medina
Cargo: Supervisor
Organización sindical: Sintraservipublicos
Razones: El 8 de octubre de 2021 el trabajador fue vinculado a la EMAB SA ESP en el cargo de conductor, pasados cuatro meses es ascendido al rol de supervisor. Posteriormente, en el marco de la preparación para la auditoria de gestión realizada de forma anual, se efectuó la revisión y validación de las hojas de vida del personal por parte de talento humano, en este proceso, se encontró una inconsistencia entre los certificados de competencia laboral presentados por el trabajador, ya que, al intentar validarlos en la página web del SENA destinada para tal propósito no aparecían los registros. Una vez informada la situación por parte de la profesional universitaria de talento humano, se procedió a elevar petición al SENA para verificar si los certificados eran válidos y se trataba de un error de la plataforma, no obstante, el 2 de noviembre de 2022 el SENA emite una respuesta en la cual consta que *“no se encuentra registro alguno de las certificaciones en el aplicativo oficial de certificados ECCL SENA, ni soporte de ingreso al proceso en el año 2021 en el aplicativo DSFNT”*, en razón a ello y tras validar el procedimiento a seguir, se define dar aplicación a lo consignado en el artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7° del DL 2351/65, en su literal a), numerales 1° y 6°, en concordancia además con los artículos 55, 56, 58 numeral 4° del CST y el Reglamento Interno de Trabajo artículo 114 numeral 1, dando por terminado el contrato de trabajo y comunicando al trabajador las razones en presencia de la Comisión de Reclamos de la organización sindical Sintraservipublicos a la cual se

encontraba afiliado, al mismo tiempo, se presentó una denuncia formal ante la Fiscalía por falsedad en documento.

- **Trabajador:** Lida Tatiana Mejía - Rubén Darío Oliveros
Cargo: Profesional Universitaria – Técnico Operativo
Organización sindical: Sintraemsdes
Razones: estos dos colaboradores desempeñaban labores relacionadas en su mayoría con la operación de la Estación de Clasificación y Aprovechamiento – ECA, línea de negocio que representó una pérdida de SEIS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y NUEVE MILLONES CUARENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CUARENTA Y UN PESOS (\$6.369.045.741) para la EMAB SA ESP desde su inicio el 2018 hasta el 2022, año en el que se tomó la decisión de dar por finalizado este proyecto dada la imperante necesidad de evitar mayores afectaciones financieras para la empresa, en este contexto y dado que gran parte de las funciones de los trabajadores dejaron de requerirse, se tomó la decisión de dar por terminados los contratos laborales
- **Trabajador:** María Paula Ordoñez
Cargo: Profesional Especializada
Organización sindical: Sintraservipublicos
Razones: esta colaboradora no gozaba de buen desempeño ni actitud para ejecutar las labores de su cargo, a pesar de que su jefe inmediata solicitó en reiteradas ocasiones su apoyo en labores de diversa índole.
Abandonaba su cargo continuamente con diversas excusas, llegaba tarde y no era responsable con ninguna de las asignaciones que se realizaban, lo que para su rol específico, exponía a la empresa a riesgos jurídicos importantes. Las razones anteriormente descritas son las que llevaron a dar por terminado su contrato de trabajo de forma unilateral
- **Trabajador:** Laura Carolina Valencia
Cargo: Profesional Universitaria
Organización sindical: Sintraservipublicos
Razones: La trabajadora presentaba comportamientos inadecuados con sus compañeros de trabajo generando conflictos en el equipo técnico y operativo de la empresa, adicionalmente, se generaron continuos incumplimientos al horario laboral estipulado para su cargo (no asistió ningún sábado a desempeñar sus funciones) y se mostraba renuente a colaborar activamente en actividades como la supervisión de contratos.
- **Trabajador:** Ludwig Francisco Almeyda
Cargo: Director de Planeación Organizacional
Organización sindical: Sinproesp
Razones: La actitud del trabajador denota total desinterés por el progreso y mejoramiento continuo de los procesos de la empresa, a pesar de las reiteradas solicitudes elevadas desde la gerencia y las demás direcciones, no desarrolló ningún proyecto de valor para la empresa ni adelantó la totalidad de

sus funciones aun cuando se gestionaron múltiples capacitaciones en temas tarifarios por su solicitud, adicionalmente, se reportan múltiples incumplimientos a su jornada laboral tal cual se vislumbra en el reporte anexo.

Algunos de los proyectos más importantes pendientes son:

- Actualización del plan estratégico
- Operación en nuevas Área de Prestación de Servicio – APS
- Revisión, validación y actualización del Sistema de Gestión de Calidad
- Presentación de proyectos de inversión a nombre de la EMAB SA ESP para la financiación de iniciativas por parte de terceros
- Validación y seguimiento a reportes y cargues en la plataforma SUI (nos expone a sanciones)

Asimismo, otros proyectos de gran relevancia como la actualización del centroide de recolección que debieron ser liderados desde su dirección tuvieron que ser gestionados por parte de la Dirección Técnica y Operativa dado su desinterés en el aporte al tema.

Al tratarse de un cargo directivo y más aún al ser el líder de procesos de especial relevancia implicados directamente en la planeación estratégica, se decidió dar por terminado su contrato laboral para facilitar la proyección de la empresa en el futuro manteniéndola como líder del Área Metropolitana.

Finalmente, es importante mencionar que, si bien en todos los casos existe una motivación concreta, no se adelantaron los procesos disciplinarios correspondientes dado que para el caso específico de la EMAB SA ESP, este procedimiento está sujeto a la intervención de los sindicatos y suele no ser concluyente aún con fundamentos de peso. Aunado a ello, desde la Secretaria General no se cuenta con suficiente personal para adelantar todos los trámites administrativos indicados, en este sentido, tras hacer un balance costo beneficio, resulta menos perjudicial para la empresa tomar decisiones administrativas de forma **oportuna**, haciendo uso de las herramientas del régimen laboral privado como la terminación unilateral del contrato sin justa causa que adelantar trámites no concluyentes; respecto a lo anterior, actualmente se esta realizando la actualización del Reglamento Interno de Trabajo incluyendo un procedimiento disciplinario claro y orientado a la indagación y sanción de los comportamientos contrarios a la norma y los lineamientos de la empresa, no obstante, para consolidar dicha actualización también se requiere el aval de las organizaciones sindicales, razón por la cual a la fecha no se cuenta con la nueva versión aprobada.

En este punto, resulta procedente aclarar que, si bien el mayor accionista de la empresa es la Alcaldía de Bucaramanga, también se cuenta con capital privado desde su conformación, razón por la cual su naturaleza es mixta, en este contexto, la EMAB SA ESP se rige bajo las normas laborales privadas guiadas por el Código Sustantivo del Trabajo.

2. ¿Cuántos sindicatos tiene la EMAB? ¿Históricamente cuáles han sido los beneficios sindicales más importantes en la EMAB y actualmente como se encuentran las convenciones colectivas?

Los trabajadores de la EMAB SA ESP están afiliados a tres organizaciones sindicales: Sintraservipublicos (sindicato mayoritario), Sintraemsdes y Sinproesp.

A continuación, se relacionan algunos de los puntos con mayor impacto económico para la empresa pactados en las convenciones colectivas.

- **Sindicato nacional de empleados oficiales, trabajadores privados y contratistas de los servicios públicos "SINTRASERVÍUBLICOS"**

Sindicato mayoritario de la Empresa de Aseo de Bucaramanga, última Convención Colectiva 2012 – 2015, los beneficios consignados en esta convención se reconocieron hasta el año 2022.

Dentro de la siguiente tabla se enuncian los beneficios más importantes de la convención colectiva 2012 – 2015 entre Sintraservipúblicos y la Empresa de Aseo de Bucaramanga y aquellos consignados en el laudo proferido a los quince (15) días del mes de septiembre de 2021.

Beneficios	Descripción
Artículo 1° - Salario	El salario básico de los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo, se incrementará a partir del 1° de enero de 2012 en el IPC regional más el 0,5% adicional.
LAUDO ARBITRAL VIGENTE NOV. 2019 SALARIO AUMENTO INCREMENTO SALARIAL	El salario básico de los trabajadores que se beneficien del presente laudo arbitral se incrementara de forma retrospectiva así: A partir del 1° de noviembre de 2019 se aumentará el salario en un 2,71% A partir del 1° de enero de 2020 se aumentará el salario en un 1,74% A partir del 1° de enero de 2021 se aumentará el salario en un 1,63% A partir del 2022 El salario básico de los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo, se incrementará a partir del 1° de enero INCREMENTO DEL SMLMV + 2 puntos
Artículo 2° - Prima Semestral	A los beneficiarios se les reconocerá 10 días adicionales de sueldo básico en junio y 10 días adicionales de sueldo básico en diciembre.
LAUDO ARBITRAL VIGENTE NOV. 2019 PRIMA SEMESTRAL AUMENTO DIAS PRIMA	A los beneficiarios se les reconocerá 15 días adicionales de sueldo básico en junio y 15 días adicionales de sueldo básico en diciembre.
Artículo 3° - Prima Vacacional	A los beneficiarios se les reconocerá 15 días de sueldo básico que se cancelará al momento de disfrutar las vacaciones.
Artículo 5° - Plan Complementario de Salud	La empresa cancelará un plan de atención médico a favor de trabajadores y familiares cónyuge y/o compañero (a) permanente y los hijos de los trabajadores y a la falta de los anteriores los padres de los trabajadores.
Artículo 6° - Programa de Salud Ocupacional	La empresa destinará un valor de 120 SMMLV.
Artículo 7° - Becas para los Mejores Estudiantes	La empresa otorgará 12 becas educativas semestrales por 2 SMMLV para los trabajadores que adelanten estudios secundarios, superiores y/o posgrados con

	los promedios más altos en instituciones educativas del nivel superior debidamente reconocidas. De igual manera la empresa otorgará un total de 26 becas educativas semestrales equivalentes a 1.5 SMMLV para los 26 más altos promedios de los hijos de los trabajadores que cursen estudios superiores hasta el nivel de posgrado en instituciones debidamente reconocidas. Para obtener estos reconocimientos el trabajador deberá presentar a la empresa el certificado de matrícula y las calificaciones respectivas del periodo anterior donde se muestre el promedio acumulado del semestre.
LAUDO ARBITRAL VIGENTE NOV. 2019 BECAS PARA LOS MEJORES ESTUDIANTES AUMENTO CANTIDAD BECAS OTORGADAS A HIJOS DE TRABAJADORES Y EL VALOR	La empresa otorgará 16 becas educativas semestrales por 2 SMMLV para los trabajadores que adelanten estudios secundarios, superiores y/o posgrados con los promedios más altos en instituciones educativas del nivel superior debidamente reconocidas. De igual manera la empresa otorgará un total de 30 becas educativas semestrales equivalentes a 2 SMMLV para los 30 más altos promedios de los hijos de los trabajadores que cursen estudios superiores hasta el nivel de posgrado en instituciones debidamente reconocidas. Para obtener estos reconocimientos el trabajador deberá presentar a la empresa el certificado de matrícula y las calificaciones respectivas del periodo anterior donde se muestre el promedio acumulado del semestre.
Artículo 8° - Auxilio Educativo para los Hijos de los Trabajadores en Edad Preescolar y Escolarizada	La empresa otorgará a cada hijo de los trabajadores que estudie desde el nivel de preescolar a nivel de secundaria en instituciones oficialmente reconocidas por una vez al año un auxilio educativo de medio SMMLV. Para obtener estos reconocimientos los trabajadores deberán presentar certificado de matrícula del respectivo periodo lectivo con las calificaciones y diploma del ultimo año en caso de terminación de estudios secundarios.
LAUDO ARBITRAL VIGENTE NOV. 2019 Auxilio Educativo para los Hijos de los Trabajadores en Edad Preescolar y Escolarizada Aumento significativo en valor auxilio educativo y se incluyeron pregrados y postgrados a hijos de trabajadores	La empresa otorgará a cada hijo de los trabajadores que estudie: -PREESCOLAR se reconocerá anualmente la suma de medio (0,5) SMMLV. -PRIMARIA se reconocerá anualmente la suma de un (1) SMMLV. -BACHILLERATO se reconocerá anualmente la suma de dos (2) SMMLV. -PREGRADO Y POSGRADO se reconocerá semestralmente la suma de (1,5) SMMLV. Las anteriores sumas serán reconocidas y canceladas el 50% antes del 30 de enero de cada año y el 50% restante en la segunda mitad del año antes del 30 de julio de cada año. PARÁGRAFO: En el evento que el hijo del trabajador no apruebe el correspondiente año lectivo o el semestre universitario perderá automáticamente el beneficio concedido en el semestre siguiente. Igualmente, para acceder al derecho se deberá acreditar la dependencia económica del hijo respecto al trabajador, así como la condición que aún no se haya emancipado de los padres.
Artículo 9° - Recreación y Deportes	La empresa destinará una suma de 65 SMMLV con destino a los uniformes e implementos deportivos.

Artículo 10 ° - Fondo de Vivienda	La empresa mantendrá el subsidio durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo la suma de \$49.000.000 m/cte., para el funcionamiento del fondo de vivienda. La anterior suma de dinero será incrementada por la empresa en la suma de \$2.000.000 por cada año de vigencia de la presente convención.
LAUDO ARBITRAL VIGENTE NOV. 2019 Décimo - Fondo de Vivienda AUMENTO VALOR SUBSIDIO	La empresa mantendrá el subsidio durante la vigencia del presente laudo arbitral correspondiente a 80 SMMLV para el funcionamiento del fondo de vivienda.
Artículo 11° - Uniformes e Implementos de Trabajo	Deberán ser entregados a los trabajadores sindicalizados uniformes e implementos de trabajo. El valor de los uniformes e implementos de trabajo no sobrepasará los 157 SMMLV al año.
Artículo 12° - Adquisición de Maquinaria y Equipos	La empresa se compromete a renovar el parque automotor y a adquirir durante la vigencia de la presente convención colectiva dos recolectores y 1 volqueta por año, esto a fin de garantizar la óptima y eficiente prestación del servicio.
NUEVOS ARTICULOS INCORPORADOS LAUDO ARBITRAL	
LAUDO ARBITRAL VIGENTE NOV. 2019 ESTABILIDAD LABORAL	PARÁGRAFO 4: A los trabajadores afiliados a SINTRASERVIPÚBLICOS vinculados mediante contrato de trabajo que fueren despedidos sin justa causa se les pagará además de la indemnización prevista en el artículo 64 de CST una suma adicional de veinte (20) días a los establecidos en la tabla indemnizatoria de la norma antes citada. PARÁGRAFO 5: La empresa reconocerá y pagará al trabajador afiliado a la organización sindical Sintraservipúblicos que cuente con mínimo diez (10) años de trabajo en la empresa y que le sea reconocida la pensión de vejez o invalidez una bonificación equivalente a seis (6) veces el salario promedio mensual que perciba el trabajador al momento del reconocimiento.
LAUDO ARBITRAL VIGENTE NOV. 2019 Décimo Cuarto – Garantías Sindicales	La empresa otorgará un subsidio a Sintraservipúblicos para cada año de vigencia del presente laudo por valor de 10 SMMLV suma de dinero que será cancelada a los 15 días de entrada en vigencia del presente laudo y así por cada año de vigencia.
LAUDO ARBITRAL VIGENTE NOV. 2019 Décimo Séptimo – Prima Ambiental	A partir de la vigencia del presente laudo la empresa reconocerá a los beneficiarios del mismo veinte (20) días de salario básico a cada trabajador por concepto de la prima ambiental, suma que se cancelará al corte de cada semestre durante la vigencia del presente Laudo. <i>*La lectura de la norma arbitral nos presenta varias interpretaciones. Para tal conflicto en la interpretación de normas laborales el artículo 53 de la C.P., nos indica la existencia del principio del in dubio pro operario, que no es otra cosa que la favorabilidad en la interpretación de las normas en favor del trabajador.</i> <i>Por lo tanto, la lectura correcta, desde la ya mentada perspectiva constitucional es de 20 días de salario básico por cada semestre, que en mi criterio debe ser</i>

constitutivo de salario, ya que la cláusula no lo excluye conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

- **Sindicato nacional de trabajadores y empleados de los servicios públicos, las tecnologías de la información, las comunicaciones, la televisión, las corporaciones autónomas, los institutos descentralizados y territoriales de Colombia “SINTRAEMSDES”.**

Sindicato nacional de trabajadores y empleados de los servicios públicos, las tecnologías de la información, las comunicaciones, la televisión, las corporaciones autónomas, los institutos descentralizados y territoriales de Colombia “SINTRAEMSDES”.

Convención Colectiva de Trabajo vigente desde el 01 de septiembre del año 2021 y al momento se encuentra vigente.

Beneficios	Descripción
Cláusula 4° - Estabilidad Laboral	La empresa garantizará la estabilidad en el trabajo a todo el personal que en la actualidad se encuentra laborando en la empresa y se encuentre afiliado a Sintraemsdes, así mismo la empresa podrá acudir a todos los medios de contratación laboral que establezca la ley. PARÁGRAFO: Los trabajadores de la empresa afiliados a SINTRAEMSDES, vinculados mediante contrato de trabajo que fueren despedidos sin justa causa se les pagará, además de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, una suma adicional de 20 días a los establecidos en la tabla indemnizatoria del artículo antes citado.
Cláusula 8° – Aumento Salarial	La empresa aumentará el salario de los trabajadores afiliados a Sintraemsdes a partir del 01 de enero de 2022 en el IPC Regional más dos (2) puntos adicionales y así para cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva. CLÁUSULA DE SALVAGUARDA: Si el aumento porcentual del salario mínimo para cada año llegare a ser superior al aumento porcentual planteado, se reconocerá como reajuste para el año el porcentaje en que se incremente el SMMLV.
Cláusula 10° – Bonificación por Servicios Prestados	Se reconocerá este beneficio siempre que por parte del trabajador sindicalizado cumpla con los respectivos quinquenios con posterioridad a la firma de la presente convención, los quinquenios alcanzados con anterior a su firma no serán reconocidos. El beneficio se cancelará al cumplir años de trabajo de manera ininterrumpida como trabajador de la empresa con el salario básico mensual que perciba el trabajador siempre que la remuneración no varíe en el último año, se la siguiente forma: -Al cumplir cinco (5) años se cancelará medio (1/2) salario básico mensual. -Al cumplir diez (10) años se cancelará un (1) salario básico mensual. - Al cumplir quince (15) años se cancelará uno y medio (1,5) salario básico mensual. -Al cumplir veinte (20) años se cancelará dos (2) salario básico mensual.

	-Al cumplir veinticinco (25) años se cancelará dos y medio (2,5) salario básico mensual. -Al cumplir treinta (30) años se cancelará tres (3) salario básico mensual. -Al cumplir treinta y cinco (35) años se cancelará tres y medio (3,5) salario básico mensual. -Al cumplir cuarenta (40) años se cancelará cuatro (4) salario básico mensual. Las partes de común acuerdo establecen que el beneficio convencional no será acumulable con otros beneficios de retiro y antigüedad que reconozca la empresa y que se perciban el mismo año, así como no tendrá carácter salarial, prestacional y de aportes al sistema de seguridad social.
Cláusula 11° - Auxilios Educativos	La empresa reconocerá a los hijos de los trabajadores un auxilio educativo para todos aquellos que acrediten su formación en un centro de enseñanza y formación debidamente reconocido por el gobierno nacional así: -PREESCOLAR se reconocerá anualmente la suma de medio (0,5) SMMLV el cual se pagará 50% antes del 30 de enero y el 50% restante en la segunda mitad del año. -PRIMARIA se reconocerá anualmente la suma de un (1) SMMLV el cual se pagará 50% antes del 30 de enero y el 50% restante antes del 30 de julio de cada año. -BACHILLERATO se reconocerá anualmente la suma de dos (2) SMMLV el cual se pagará 50% antes del 30 de enero y el 50% restante antes del 30 de julio de cada año. Tendrán derecho al auxilio los hijos de trabajadores menores de 20 años. -PREGRADO Y POSGRADO se reconocerá semestralmente la suma de (1,5) SMMLV, al respectivo pago de la matrícula. PARÁGRAFO: En el evento que el hijo del trabajador no apruebe el correspondiente año lectivo o el semestre universitario perderá automáticamente el beneficio concedido en el semestre siguiente. Igualmente, para acceder al derecho se deberá acreditar la dependencia económica del hijo respecto al trabajador, así como la condición que aún no se haya emancipado de los padres. BECAS PARA TRABAJADORES La empresa otorgará becas educativas semestrales por un valor de 2 SMMLV para los trabajadores de la empresa que adelanten estudios secundarios, universitarios y de posgrado en los centros de enseñanza y formación debidamente reconocidos por el gobierno nacional, para el reconocimiento debe presentar el recibo de matrícula correspondiente. -Cuando el número de trabajadores afiliados a Sintramesdes sea inferior a 30, el número de becas reconocidas será de 4 en el semestre. -Cuando el número de trabajadores afiliados a Sintramesdes sea superior a 30 e inferior a 60, el número de becas reconocidas será de 6 en el semestre. -Cuando el número de trabajadores afiliados a Sintramesdes sea superior a 60 e inferior a 80, el número de becas reconocidas será de 8 en el semestre.

	-Cuando el número de trabajadores afiliados a Sintramesdes sea superior a 80 e inferior a 100, el número de becas reconocidas será de 10 en el semestre. -Cuando el número de trabajadores afiliados a Sintramesdes sea superior a 100, el número de becas reconocidas será de 12 en el semestre. PARÁGRAFO: Para el reconocimiento y disfrute del beneficio el trabajador deberá acreditar que sus calificaciones están en el promedio mínimo de la institución educativa en la que cursen sus estudios. En el evento que se postulen varios trabajadores para el beneficio se escogerán los beneficiarios entre los mejores promedios de los trabajadores que se postulen.
Cláusula 12° - Prima Semestral	A los beneficiarios se les reconocerá 10 días adicionales de sueldo básico en junio y 10 días adicionales de sueldo básico en diciembre.
Cláusula 13° - Prima de Vacaciones	A los beneficiarios se les reconocerá 15 días de sueldo básico que se cancelará al momento de disfrutar las vacaciones.
Cláusula 14° - Servicios Integrales de Salud para Trabajadores y Familiares	La empresa contratará un plan de atención médico a favor de los trabajadores y sus familiares entendiéndose tales a su cónyuge y/o compañero (a) permanente y los hijos menores de 25 años de los trabajadores, e hijos en estado de discapacidad y a la falta de los anteriores los padres de los trabajadores que no dependan económicamente de él. AUXILIO PARA GAFAS: La empresa auxiliará de forma anual a sus trabajadores con medio (1/2) SMMLV para la adquisición de gafas, lentes de contacto y lentes intraoculares según prescripción de pérdida de agudeza visual extendida por oftalmólogo o clínica debidamente acreditada.
Cláusula 15° - Recreación y Deportes	La empresa destinará una suma de 8 SMMLV con destino a los uniformes e implementos deportivos.
Cláusula 16° - Fondo de Vivienda	A partir de la presente convención la empresa constituirá un fondo de vivienda por valor de trece (13) SMMLV.
Cláusula 17° - Uniformes e Implementos de Trabajo	Personal Operativo: Seis (6) uniformes anuales cada cuatro meses con un par de botas y gorra institucional. Personal Femenino área administrativa: Cinco (5) vestidos de labor completos y dos (2) pares de zapatos. Personal Masculino de oficina, supervisores y operadores de bascula, cinco (5) camias y tres (3) pantalones y dos (2) pares de zapatos. Para el personal permanente en el relleno sanitario le empresa entregará anualmente seis (6) unidores de seguridad. El valor de las dotaciones será proporcional al número de trabajadores afiliados.
Cláusula 21 – Bonificación de Retiro por Pensión	La empresa reconocerá y pagará al trabajador afiliado a SINTRAEMSDDES que cuenten con más de diez (10) años de trabajo en la empresa y que se retire por efecto de reconocimiento de pensión de vejes o invalidez, una bonificación equivalente a seis (6) veces el salario promedio mensual que perciba el trabajador al momento de su retiro, siempre que la remuneración no varíe en

	el último año. En caso se que la remuneración varíe en el último año el beneficio se liquidará con el salario promedio del cargo antes de la variación.
Cláusula 22 – Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	La empresa destinará para el programad e seguridad y salud en el trabajo un valor de diez (10) SMMLV, que será destinado a la adquisición de elementos de protección personal y de seguridad.
Cláusula 24 – Auxilio para el Sindicato	La empresa pagará por cada vigencia de la Convención Colectiva un auxilio al sindicato Sintraemsdes la suma equivalente a diez (10) SMMLV, pagaderos así: 4 SMMLV dentro de los 15 días siguientes a la firma de la convención colectiva; 3 SMMLV en la primera quincena del primer semestre del año 2022 y la suma de 3 SMMLV en la primera quincena del segundo semestre del año 2022.
EXTENSION BENEFICIOS CONVENCIONALES	
Cláusula 23 – Extensión de Beneficios Convencionales	A partir de la firma de la presente Convención Colectiva la empresa se compromete con Sintraemsdes seccional Bucaramanga hacer la extensión de los beneficios convencionales del sindicato mayoritario existentes al interior de la empresa y que no están contemplados en la presente convención.
LAUDO ARBITRAL VIGENTE NOV. 2019	A partir de la vigencia del presente laudo la empresa reconocerá a los beneficiarios del mismo veinte (20) días de salario básico a cada trabajador por concepto de la prima ambiental, suma que se cancelará al corte de cada semestre durante la vigencia del presente Laudo.
Décimo Séptimo – Prima Ambiental	

En resumen, las convenciones colectivas actualmente se encuentran en diversas etapas.

- **Sintraservipúblicos:** el sindicato mayoritario tiene una convención colectiva vigente, durante los meses de diciembre de 2022 y enero de 2023 se realizaron mesas de trabajo para acordar los tiempos y condiciones para el cumplimiento del nuevo laudo arbitral dada la retrospectividad de algunos de los beneficios pactados, no obstante, y dada la discrepancia de conceptos, la Emab toma la decisión de contratar la cuantificación de los beneficios a un tercero, experto en el tema para evitar el sesgo bien sea por parte del empleador o de la organización sindical. Actualmente, estamos a la espera de la finalización del cálculo y esperamos continuar con el proceso de pago durante el próximo mes o de acuerdo con lo pactado en las nuevas mesas de trabajo con los trabajadores.
- **Sintraemsdes:** durante el mes de diciembre de 2022 este sindicato denunció parcialmente su convención colectiva solicitando agregar nuevos beneficios para sus afiliados, ya se dio fin a una primera etapa conciliatoria y actualmente estamos a la espera de la voluntad del sindicato para dirimir el conflicto o por el contrario, solicitar la intervención de un árbitro laboral

- **Sinproesp:** la empresa solicitó mesas de trabajo para dar cumplimiento al laudo arbitral fallado dado que no se cuenta con presupuesto para cumplir con todas las obligaciones derivadas del cumplimiento del mismo

3. ¿Cuál es el rol de los sindicatos en la EMAB? ¿Han intentado intervenir o coercionar la toma de decisiones gerenciales?

En la EMAB SA ESP históricamente las organizaciones sindicales han influido en prácticamente todas las decisiones gerenciales, tal es la injerencia de estas, que dentro de una de las convenciones colectivas se consigna que *“la empresa se compromete a renovar el parque automotor y a adquirir durante la vigencia de la presente convención colectiva, dos recolectores y una volqueta por año, esto a fin de garantizar la óptima y eficiente prestación del servicio”*, es decir, que por directriz sindical y sin sustento técnico se cuantifican las necesidades de vehículos para la renovación de la flota y la garantía de una operación “óptima”.

Aunado a ello, existen otras cláusulas convencionales que reglamentan por ejemplo, el comité de reemplazos, traslados y ascensos, en cuyo parágrafo se indica que *“los hijos de los trabajadores sindicalizados tendrán prioridad para las prácticas de universidades y los patrocinios del SENA”*, sin embargo, a pesar de esta cláusula, la vinculación o cambio en las condiciones laborales únicamente debe regirse por la norma laboral y no existe una obligación por parte del empleador de vincular a los familiares del trabajador una vez sea allegada la resolución de pensión o se presente la vacante, esta serie de mecanismos componen una coadministración por parte de la organización sindical.

En otras ocasiones, se han recibido derechos de petición formales a través de los cuales el sindicato indica que vehículos deben ser alquilados para mantener la operación en condiciones “favorables”, adicionalmente, cuando se inició el proceso de tecnificación de la operación, se presentaron múltiples resistencias por parte de miembros de la organización sindical mayoritaria, llegando a presentar quejas por presunto acoso laboral hacia la gerencia y la dirección operativa, que en definitiva no tenían fundamento alguno pero cuya respuesta generó desgaste administrativo innecesario.

Es importante mencionar que desde el inicio de la gerencia de Helbert Panqueva y en general, históricamente, ha sido difícil mantener espacios de diálogo con las organizaciones sindicales, ya que, las decisiones con sustento jurídico y técnico no son bien aceptadas y suelen diferir de las sugerencias de los sindicatos, así es como se han provocado continuas “movilizaciones” y mítines en contra de la gerencia, la dirección técnica operativa, la secretaria general y los colaboradores que han decidido trabajar por la empresa y no por el beneficio individual

4. ¿Cuál era el poder de los sindicatos al momento de recibir la gerencia de la EMAB? ¿existían tratos diferenciales o beneficios orientados a afiliados de algún sindicato?

Desafortunadamente durante la administración anterior se otorgó un poder muy significativo al sindicato mayoritario dando el manejo de gran parte de los procesos a sus líderes sindicales, así es como, gran parte del

manejo de la empresa, desde la contratación hasta la operación llegó a ser dictado prácticamente por el sindicato.

5. ¿Cuántos trabajadores componen la planta global de la EMAB? ¿Cuántos prestan servicios a contratistas (aproximadamente)? ¿El impacto financiero que tiene para la empresa y qué tipo de riesgo representa?

De acuerdo con la Resolución N° 443 “Por medio de la cual se modifica parcialmente las resoluciones 367 y 368 del 26 de febrero de 2019 y se crean dos empleos dentro de la planta de personal de la Empresa de Aseo de Bucaramanga EMAB S.A. E.S.P. y se dictan otras disposiciones.”, la planta global está conformada por 122 cargos, en contraste alrededor de 450 personas se encuentran vinculadas como contratistas o por nuestros contratistas para la ejecución de labores relacionadas con la empresa.

Ahora bien, en términos financieros los costos de nómina causados en la empresa durante la pasada vigencia y los proyectados para el año 2023 se relacionan a continuación.

Año 2022	Salarios y seguridad social: \$ 6.043.729.615 Beneficios convencionales: \$ 631.934.556 Total gastos de nómina: \$ 6.675.664.171 Total presupuesto: \$ 56.279.542.035 Los gastos asociados al personal de planta corresponden al 11,8% del total del presupuesto
Año 2023	Salarios y seguridad social: \$ 8.554.999.195 Beneficios convencionales: \$ 2.707.000.059 Total gastos de nómina: \$ 11.261.999.254 Total presupuesto: \$ 78.556.840.422 Los gastos asociados al personal de planta corresponden al 14,3% del total del presupuesto

Como se puede evidenciar más del 10% del presupuesto de la empresa es destinado para cubrir conceptos de nómina, dejando menos del 90% para los costos de operaciones adicionales como la flota vehicular, la contratación de servicios complementarios y demás actividades vitales para la prestación del servicio público. Esta relación es totalmente desproporcionada y contribuye ampliamente a las deficiencias operativas, técnicas y administrativas que han puesto a la Emab en posición desfavorable frente a la competencia privada.

Desde la perspectiva financiera, los desbordados costos de nómina representan un riesgo para la continuidad de la EMAB incluso en el corto plazo, dado el reciente fallo de millonarios laudos arbitrales cuyo cumplimiento debe ser cargado al presupuesto, asimismo, estos incrementos en los beneficios sindicales aumentan en gran medida los aportes al sistema de seguridad social representando mayor impacto económico para la empresa.

6. ¿Cuántos trabajadores de la EMAB están afiliados a alguna organización sindical? Desde su perspectiva, ¿Cómo es el rendimiento y qué tanto aportan estos trabajadores desde sus respectivos roles?

En el siguiente recuadro se relacionan el número de afiliados por cargo a cada organización sindical por cargo.

SINTRASERVIPÚBLICOS	
Nivel	Número
Directivo	1
Profesional	7
Técnico	20
Asistencial	26
Total	54

SINPROESP	
Nivel	Número
Directivo	2
Profesional	8
Técnico	0
Asistencial	4
Total	14

SINTRAEMSDS	
Nivel	Número
Directivo	1
Profesional	2
Técnico	6
Asistencial	10
Total	19

Desde luego, no es el caso de todos los trabajadores sindicalizados, pero al interior de la empresa se han presentado múltiples situaciones particulares como las enunciadas a continuación, en las que los trabajadores se escudan en la protección sindical para evitar realizar algunas actividades, esto representa un riesgo adicional para la EMAB

- Trabajadores con edad de pensión sin retiro de la empresa por desinterés o resistencia en retirarse, aun cuando desafortunadamente en el año 2018 se tuvo la experiencia de un (1) accidente mortal con un trabajador que a pesar de cumplir con los requisitos decidió no retirarse.
- Trabajadores reubicados por condiciones de salud sin poder cumplir funciones para las cuales fueron contratados y se tiene que suplir con personal externo.
- Personal desarrollando funciones para las cuales no fueron contratados.

Actualmente tenemos 12 personas con cumplimiento de edad y requisitos de pensión que han decidido no retirarse del cargo por diferentes razones usando como argumento sus garantías sindicales. Un ejemplo claro de ello es el expresidente del sindicato y el extesorero quienes a sus 66 y 64 años respectivamente, se han resistido a abandonar sus funciones amparados en sus fueros circunstanciales y buscando beneficios convencionales incluidos en el último pliego de peticiones.

7. ¿Cuántos nombramientos se realizaron durante la gerencia anterior a la suya y en qué roles?

Durante la gerencia anterior se realizaron los nombramientos relacionados a continuación:

José Pablo Ortiz Plata identificado, inicia contrato el viernes veinticinco (25) de junio de 2021 y su contrato termina el jueves treinta (30) de diciembre de 2021 pero termina desvinculándose de la organización el diecisiete (17) de febrero del año 2022, durante su gestión se identifican cinco (05) contrataciones a término fijo y cinco (05) contrataciones a término indefinido como se relaciona en la tabla a continuación:

PERSONAL QUE ENTRO CON CONTRATO A TÉRMINO FIJO								
AÑO	CEDULA	NOMBRE	CARGO	INICIO DE CONTRATO	TERMINACIÓN	Prorroga 1	Prorroga 2	RETIRO
2021	91201502	ORTIZ PLATA JOSÉ PABLO	Gerente	25-06-2021	30-12-2021	17-02-2022	No Tiene	17-02-2022
2021	1098615367	GARZÓN SERRANO DIANA MARCELA	Secretaría General	13-jul-21	30-dic-21	18-06-2022	No Tiene	14-05-2022
2021	13743117	CARRILLO QUINTERO JAVIER MAURICIO	Director Técnico y Operativo	17-nov-21	16-may-22	16-nov-22	16-may-23	
2022	1005336395	TORRES PEDRAZA DANIELA SOPHYA	Auxiliar Administrativo	27-ene-22	26-jul-22	26-oct-22	26-ene-23	
2022	37510356	MONICA PATRICIA CARVAJAL PABON	Secretaría General	17-feb-22	16-ago-22	16-feb-23		

PERSONAL QUE ENTRO CON CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO						
AÑO	CEDULA	NOMBRE	CARGO	INICIO DE CONTRATO	TERMINACION	RETIRO
2021	1098818669	ALARCON BASTO DORIS SOFIA	Secretario Ejecutivo	01-10-2021	Indefinido	
2021	1098724924	SCHNEIDER ARENAS JORGE MARIO	Supervisor	08-10-2021	Indefinido	
2021	13536085	VASQUEZ VILLAREAL DONALDO EFREN	Conductor	08-10-2021	Indefinido	
2021	91297528	MONTAGUT CARREÑO GUSTAVO	Ayudante	08-10-2021	Indefinido	
2022	91527896	JAIME VÁSQUEZ MEDINA	Conductor	08-10-2021	Indefinido	09-11-2021

CREACION DE DOS CARGOS NUEVOS EN LA PLANTA DE PERSONAL					
AÑO	CEDULA	NOMBRE	CARGO	OTROSÍ – RES 443	TERMINO CONT
2021	37843689	SOLANO BARRIOS OLGA LUCIA	JEFE DE OPERACIONES	12-11-2021	Indefinido
2021	63337207	PACHECO RAMIREZ ISABEL CRISTINA	PROFESIONAL ESPECIALIZADA	12-11-2021	Indefinido

8. Respecto a las denuncias expuestas en la plenaria en razón al presunto acoso o presión por parte de la señora Olga Lucia Solano, ¿Qué acciones ha realizado la EMAB para aclarar esta situación?

La Emab SA ESP en búsqueda del esclarecimiento de la situación expuesta ha comenzado las indagaciones referentes a la validación del rol de la trabajadora como representante legal del edificio en cuestión ante el Invisbu, asimismo, se han aumentado los controles a través de la supervisión compartida de contratos de apoyo, incluyendo un profesional jurídico para el seguimiento de los mismos.

9. ¿Quién es Olga Lucia Solano y qué rol tiene y ha tenido en la EMAB? ¿Qué personal o procesos tiene a cargo? ¿Ha recibido quejas de su desempeño o gestión?

Esta trabajadora, ingresó a la empresa cuando esta se conocía como Empresas Públicas de Bucaramanga E.S.P; el doce (12) de febrero de 1998 como auxiliar de contabilidad del área financiera del departamento administrativo y financiero de aseo, posterior a esto la cambia su razón social a Empresa de aseo de Bucaramanga modificando su cargo el 25 de octubre de 1998 a ser Auxiliar de Administración grado I, el contrato no fue modificado se le entregó a cada empleado una carta manifestando el cambio de patrón el primero (01) de noviembre del año 1998. Proceso escisión – sustitución patronal.

Sus cargos y asensos se relacionan desde su contratación el doce (12) de febrero del año 1998 hasta el 12 de diciembre del año 2016 como Auxiliar de Administración grado I, estos años denotan un constante cambio o traslado a otras dependencias pasando a estar en educación ambiental, presupuesto, control interno, departamento jurídico, oficina de mantenimiento, tesorería, comercial, facturación; entre otras dependencias o áreas de la empresa.

El año 2016 el 19 de diciembre se presenta una modificación a su contrato de trabajo indefinido mediante el llamado Otrosí modificatorio en el cual se realiza un ascenso a profesional con retroactividad de sueldo desde septiembre 15 del año 2016 bajo la dirección del gerente José Manuel Barrera, siendo profesional, tiene designaciones internas bajo la dirección técnica operativa, quien la designa como profesional a cargo del contrato de parques, su segunda modificación sucede el 12 de julio de 2018 mediante un reconocimiento de auxilio de rodamiento por un valor de (\$ 424.001) pesos bajo la premisa de la necesidad de movilidad para coordinar sus funciones, este rodamiento tiene un oficio contradictorio el 26 de octubre del 2018 ya que debido a la carencia de recursos no se podía reconocer este rodamiento, nuevamente el catorce (14) de enero de 2020 el gerente en su momento Pedro José Salazar reconoce este rodamiento y realiza el otrosí modificatorio a su contrato por un valor de (\$ 454.001).

La siguiente novedad se evidencia el 13 de septiembre de 2021 cuando se le asigna el remplazo del profesional de mantenimiento debido a que este trabajador solicita sus vacaciones comprendiendo el periodo del 16 de septiembre al 6 de octubre, para el día catorce (14) y (15) quince de octubre sule al profesional de almacén.

El doce de noviembre se evidencia el Otrosí modificatorio a su contrato reconociendo el ascenso a jefe de operaciones por el gerente en su momento José Pablo Ortiz Plata, para el doce (12) de mayo de 2022 se realiza una modificación a su contrato mediante el Otrosí modificatorio donde se elimina el auxilio de rodamiento debido a que realizado el presupuestos de ingresos y gastos de la empresa el auxilio de transporte no se reconoce para el cargo que desempeña al cual el empleado no firma, actualmente el otrosí se encuentra firmado por gerente Helbert Panqueva y quienes redactaron el oficio.

En cuanto al clima laboral se evidencia en su periodo como Auxiliar de Administración Grado I llamadas de atención por evasión del horario laboral, Citación a diligencia de descargos el jueves 27 de junio de 2002 (maltrato verbal y falta de respeto).

Sanción Disciplinaria de tres (3) Días (accionar inadecuado) del diecisiete (17) de junio de 2002, Llama de atención por Ausentismo 15-05-2013, Rad 2014-013 ABG RJH auto que ordena abrir investigación disciplinaria por dirigirse en forma desobligante e irrespetuosa y abstenerse de dar cumplimiento a su horario de trabajo en reiteradas ocasiones 07-08-2014, Terminación de Contrato Unilateral 28-10-2015 seguido de esto una incapacidad los días 28,29,30,31 y un retractor de la empresa frente a la terminación del contrato unilateral; en 2016 la subgerencia administrativa y financiera abre proceso disciplinario por emisión de órdenes de compra de materiales de repuestos con posterioridad al 31 de marzo de 2016, sin que las mismas tuviesen la disponibilidad presupuestal, identificado con el proceso disciplinario 2016-06 y su posterior carta Citación para concluir el proceso disciplinario que la EMAB tiene en contra del empleado 11-11-2016.

Adicionalmente, durante su trayectoria laboral con la Emab se han recibido quejas en contra de la funcionaria por presunto acoso laboral, las cuales, han sido tramitadas por el Comité de Convivencia Laboral en los tiempos estipulados-

Asimismo, desde su último ascenso se han presentado continuos inconvenientes por traslape de funciones con otros funcionarios dada la creación de su cargo como directiva sin el sustento técnico necesario, este y otros asuntos en relación con la trabajadora han sido llevados incluso al Ministerio de Trabajo dado que, en múltiples ocasiones la trabajadora alega acoso laboral basado en género, no obstante, a la fecha todas las acusaciones han sido desmentidas.

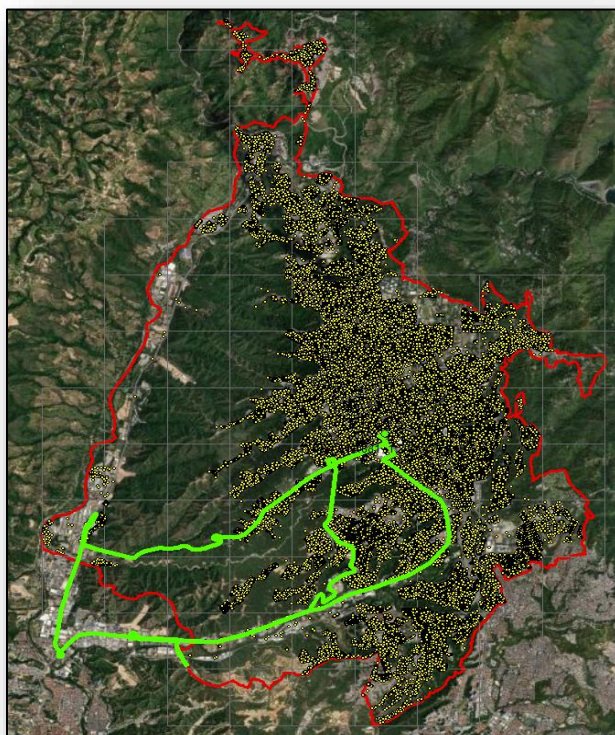
Ahora bien, resulta pertinente mencionar que la trabajadora durante 2019 y 2020 no tenía ninguna supervisión a cargo, no obstante, durante el 2021 tuvo 7 supervisiones, aumentando considerablemente a 37 en la vigencia 2022, siendo estas además, relacionadas en su mayoría directamente con la operación, así, se demuestra que en efecto, llegó a tener gran parte del control del funcionamiento de la empresa.

10. ¿Cuáles han sido los principales aportes realizados desde su gerencia a la EMAB y que significa para la continuidad de la empresa? ¿Considera que existe resistencia a los cambios implementados por parte del personal?

10.1. Actualización del centroide.

Desde el componente tarifario, fue aplicada la metodología establecida por la Comisión Regional de Aguas – CRA, para la actualización del centroide de generación de residuos sólidos en el área de prestación del servicio de la EMAB S.A. E.S.P; dicha actualización fue presentada y aprobada por parte de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios - y **representa para la EMAB un recaudo adicional de aproximadamente 100 millones de pesos mensuales adicionales desde el mes de octubre de 2022**; recursos que no podrían ser recaudados sin la respectiva actualización y gestión ante la SSPD.

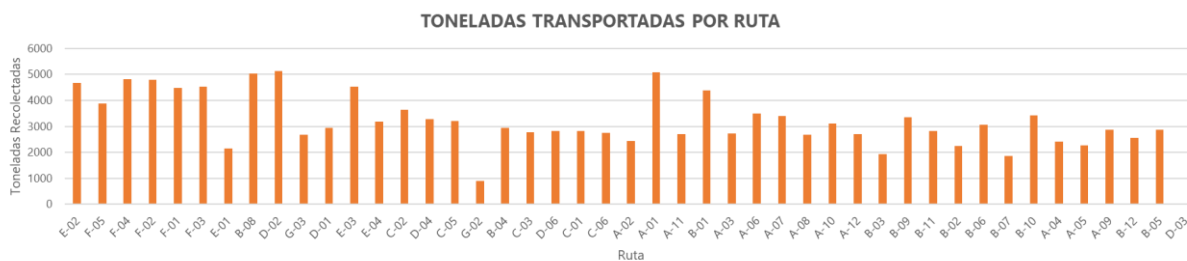
Ilustración 1. Actualización del centroide de generación de residuos sólidos al interior del APS de la EMAB S.A. E.S.P.

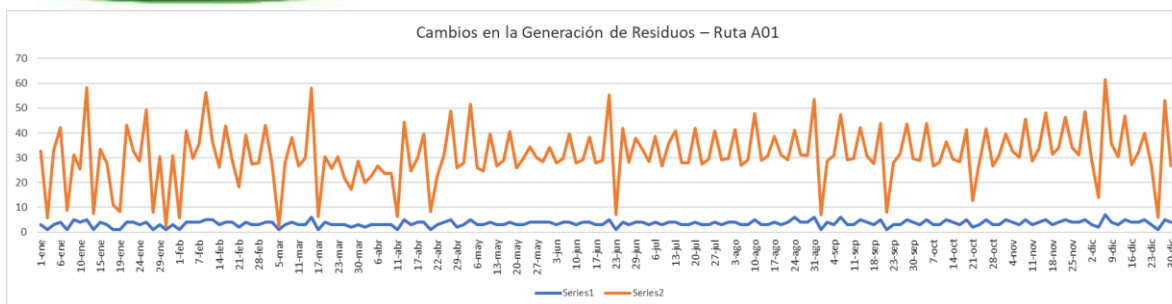


10.2. Diagnóstico y ajuste de rutas de recolección

Durante parte del año 2022 fue adelantado un diagnóstico del comportamiento de las rutas de recolección y transporte de residuos sólidos de la EMAB, tomando como base los registros y datos históricos de pesaje de los vehículos utilizados en esta actividad.

Ilustración 2. Diagnóstico estadístico de transporte de residuos.

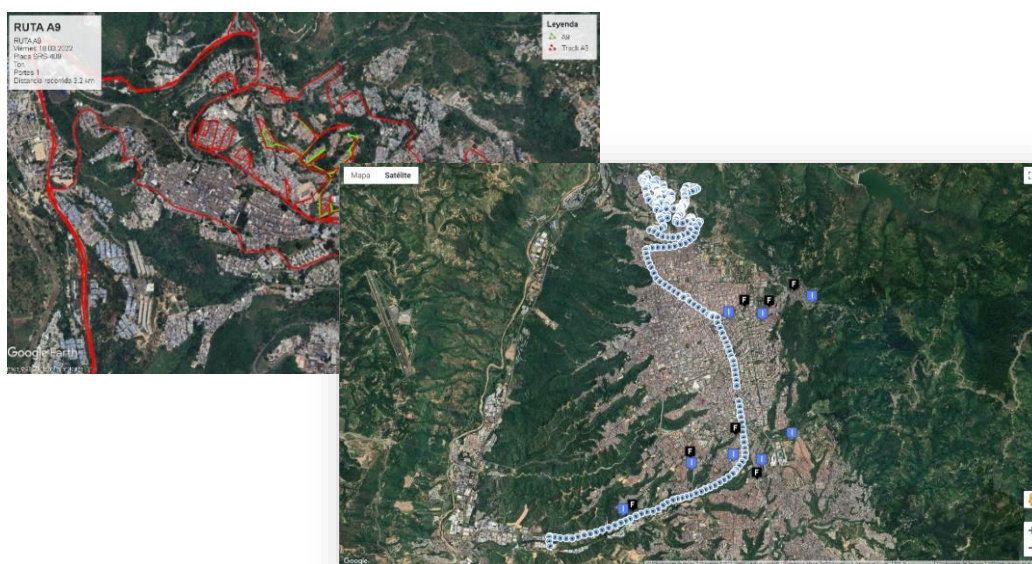




Este análisis, permitió evidenciar aspectos en los cuales se requería la implementación de acciones de mejora, con el fin de ajustar las frecuencias de recolección y ampliación de recorridos en algunos sectores, a fin de reducir la cantidad de recorridos que podrían evitarse haciendo uso de la capacidad real de los vehículos empleados para la recolección y transporte de residuos sólidos

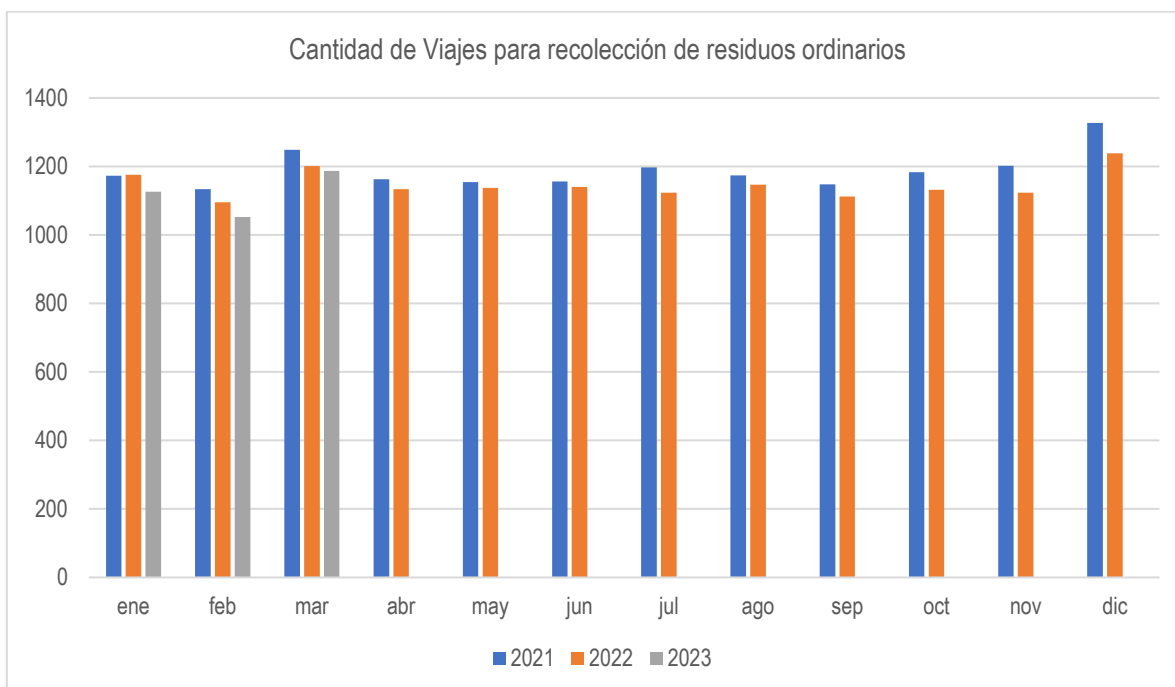
De este modo, fueron implementados diferentes mecanismos de control, como el seguimiento de rutas mediante GPS, controles en el despacho y monitoreo continuo de la actividad de recolección y transporte con el fin de mejorar en el cumplimiento de rutas y frecuencias de recolección.

Ilustración 3. Diagnóstico estadístico de transporte de residuos.



Producto de las diferentes acciones de mejora implementadas en el componente de recolección y transporte, y a pesar del crecimiento en el número de usuarios de la empresa, a lo largo del 2022 fue posible reducir 502 viajes con respecto a 2021, mientras que en lo corrido del primer trimestre de 2023 se ha logrado reducir cerca de 107 viajes, con respecto al mismo periodo de 2022.

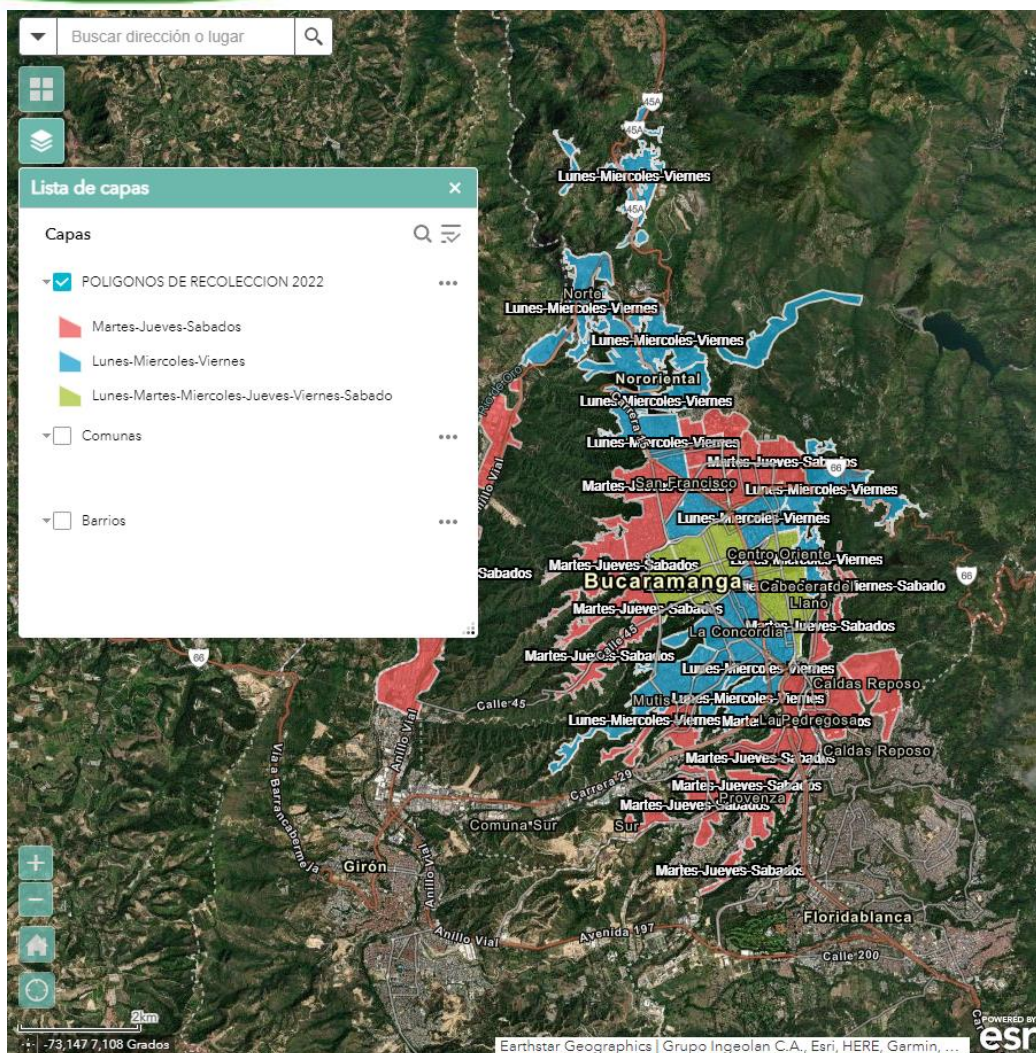
Año	Cantidad Viajes
2021	14.260
2022	13.758
1 ^{er} trimestre 2022	3.472
1 ^{er} trimestre 2023	3.365



10.3. Publicación de rutas, frecuencias y horarios de recolección.

A partir del seguimiento a través de GPS a los vehículos empleados en la recolección y transporte de residuos sólidos, se logró realizar una actualización en las áreas cubiertas por cada una de las rutas de recolección, y en la actualidad fue construido un portal geográfico que ha sido publicado en la página WEB de la entidad, con el fin de que pueda ser consultado por la comunidad la ruta y horario de recolección en cada sector del municipio.

Ilustración 4. Visor WEB de rutas de recolección.



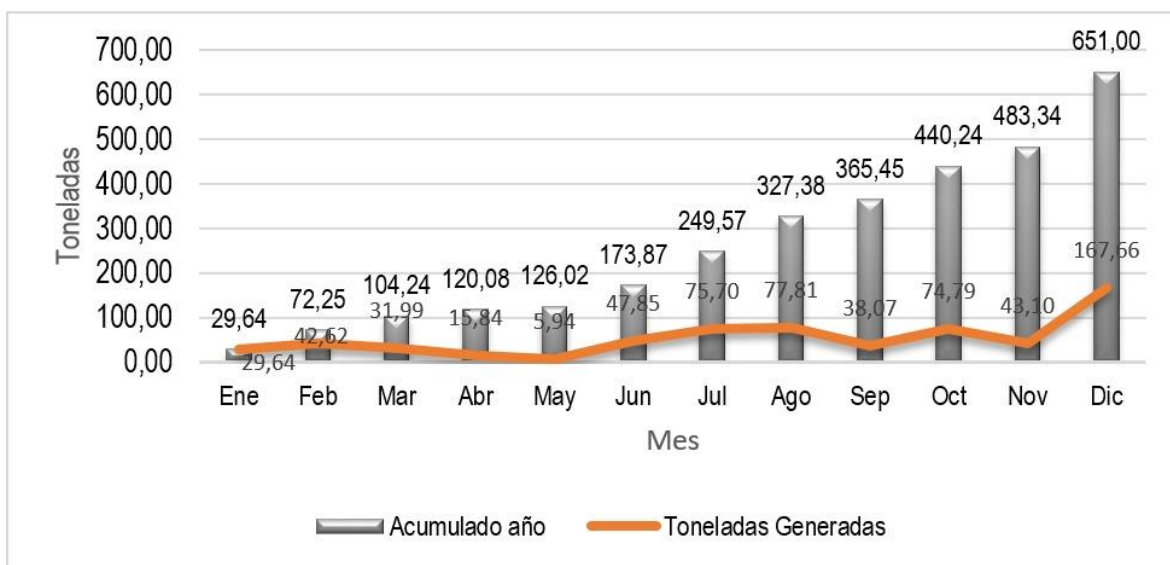
<https://emab.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=f27d8ef0e97f46ef901e7685303c1de2>

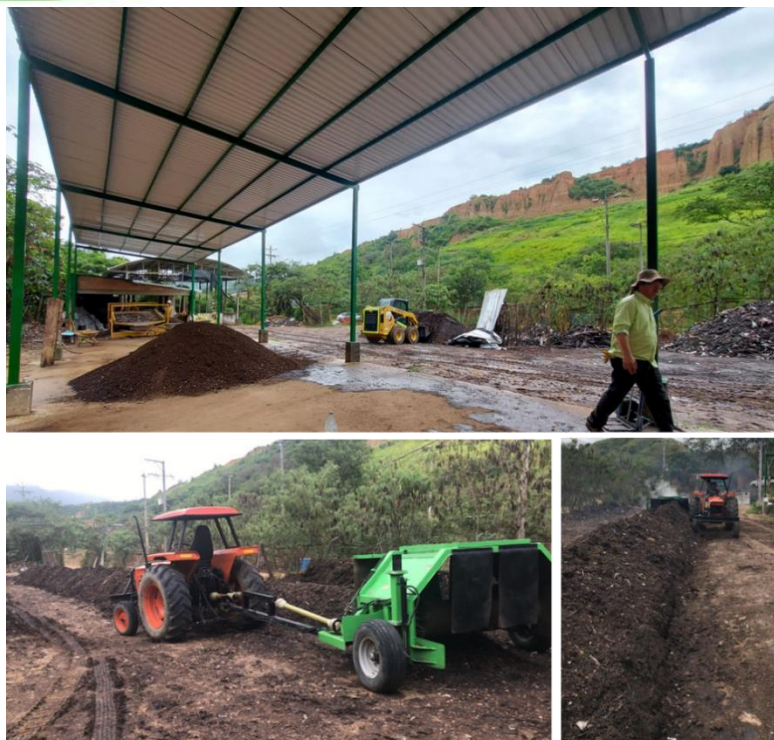
10.4. Tecnificación del proceso de compostaje

Dentro de las estrategias implementadas para reducir la cantidad de residuos domiciliarios que llegan a la celda de disposición final del relleno sanitario, está aumentar el aprovechamiento de residuos orgánicos mediante rutas selectivas para plazas de mercado, Fruvers y Centroabastos. Al ser el compostaje un proceso de transformación de la porción orgánica de los RSU en un producto útil y debido a que la parte orgánica de los residuos domiciliarios en el municipio de Bucaramanga es de aproximadamente el 59,8% (caracterización residuos sólidos, 2022), esta transformación puede disminuir significativamente la cantidad de RSU que son confinados dentro del relleno sanitario.

De este modo, durante el 2022 fueron adelantadas diversas acciones que permitieron la optimización del proceso de producción de compostaje tal como se observa en las siguientes gráficas, logrando la producción de mas de 600 toneladas de compost durante todo el año 2023

Ilustración 5. Comportamiento de la actividad de aprovechamiento de residuos orgánicos.

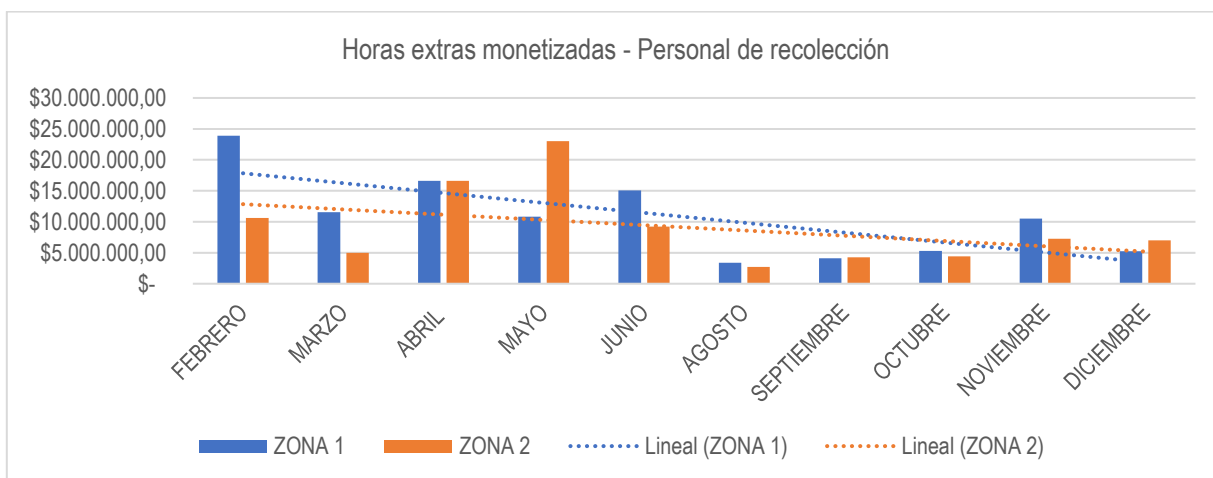


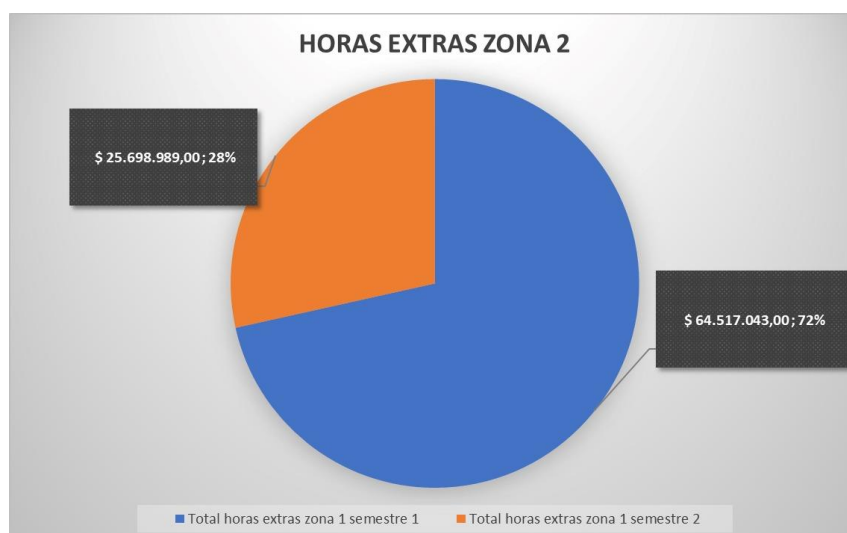
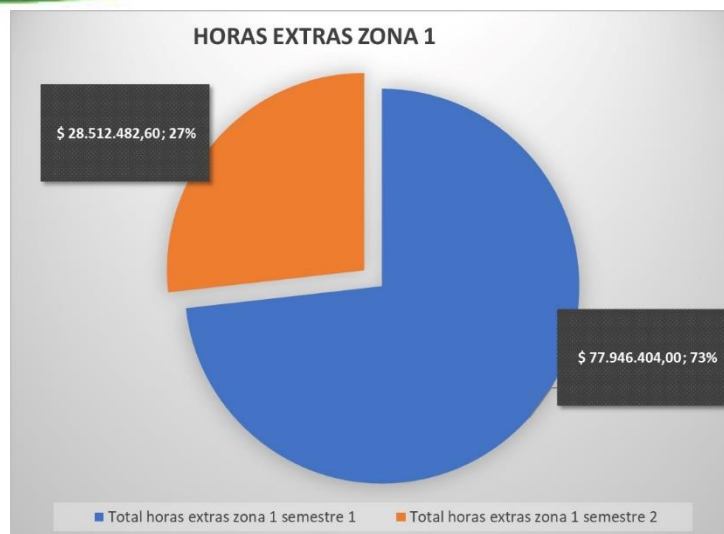


10.5. Reducción Horas Extras

A través de la implementación de controles de tipo biométrico para el registro de ingreso del personal, mejoras en la programación de actividades adicionales y ajustes en los horarios de trabajo, se logró una reducción en pagos por horas extras al personal de recolección del orden del 60 % en el segundo semestre de 2022 con respecto al primer semestre del mismo año, tal como se observa a continuación.

Ilustración 6. Comportamiento de horas extras 2022.





10.6. Adquisición de vehículos para renovación de la flota de recolección

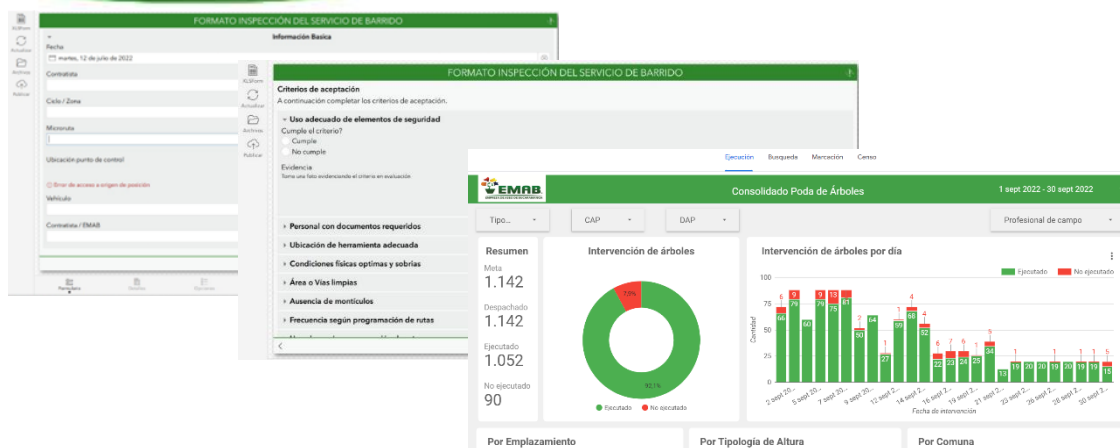
Considerando que dentro de las opciones tecnológicas actualmente disponibles y aceptadas dentro de las buenas prácticas para la gestión de residuos sólidos en el componente de limpieza y recolección, la recolección empleando vehículos compactadores se constituye como la opción técnica operacional más eficiente, la EMAB S.A. E.S.P durante el año 2022 logró la adquisición de tres vehículos recolectores de tipo compactador y se proyecta la adquisición de dos (2) vehículos adicionales durante 2023, los cuales contribuyen con el proceso de renovación de la flota vehicular reducción del promedio de edad vehicular; elemento que tiene incidencia directa en la tarifa del servicio público de aseo.



10.7. Desarrollo de aplicativos para tecnificación de procesos operativos

Con el fin de mejorar los procesos de captura de datos, para el fortalecimiento en la toma de decisiones, desde diciembre de 2021 se inició el proceso de tecnificación del área operativa de la EMAB S.A. E.S.P. logrado la construcción de múltiples aplicativos digitales para captura de información en los procesos operativos de la EMAB dentro de los que se encuentran las siguientes:

- ✓ **SUPERVISIÓN DE ACTIVIDADES DE RECOLECCIÓN**
- ✓ **SUPERVISIÓN DE ACTIVIDAD DE BARRIDO**
- ✓ **LEVANTAMIENTO DE CONTENEDORES**
- ✓ **SEGUIMIENTO A COMPONENTE DE PODA**
- ✓ **SEGUIMIENTO A COMPONENTE DE CORTE DE CÉSPED**
- ✓ **ATENCIÓN A PUNTOS CRÍTICOS Y SANITARIOS**



10.8. Mejoras en el componente de poda de árboles.

La EMAB S.A. E.S.P. como prestador del servicio público de aseo, es un gran generador de datos e información, que de no ser debidamente digitalizados no pueden ser procesados y empleados en procesos de optimización y mejora; a la fecha se cuenta con mas de 30.000 registros digitales de las diferentes actividades operativas que realiza la empresa, los cuales se encuentran respaldados en el servidor propio de la entidad y protegidos en la nube.

Finalmente, en cuanto a la resistencia a los cambios, como se mencionó en numerales anteriores, gran parte de las iniciativas lideradas desde la gerencia, lamentablemente han sido tomadas por algunos trabajadores como acoso laboral, no obstante, existe gran cantidad de personal que realmente está comprometido con la Emab y el mejoramiento de los diferentes procesos misionales.

11. ¿Cuáles han sido los nombramientos y traslados de personal durante la administración de Helbert Panqueva? ¿Por qué?

Los traslados realizados durante la presente gerencia son:

En atención al desmantelamiento de la Estación de Clasificación y Aprovechamiento ECA, ya no se requiere el desarrollo de las funciones asignadas de Comercialización de material clasificado, por esta razón el 03 de febrero de 2023 se asigna a Yomar Alexander Ramírez Téllez en el cargo de Técnico Administrativo adscrito al área funcional Dirección Administrativa y Financiera – Recursos físicos y mantenimiento.

En atención a la función N° 8 del Gerente de la empresa se decide realizar movimientos de cargos de nivel Profesional – Profesional Universitario y nivel Asistencial – Auxiliar Administrativo.

Nivel Profesional – Profesional Universitario

El 03 de marzo de 2023 se informan los movimientos de los siguientes profesionales universitarios asignando funciones y cargas de trabajo del mismo nivel, teniendo en cuenta el perfil de los trabajadores:

Parque Intercambiador Vial Avenida Quebrada seca con carrera 15 módulo comercial 1
Barrio Granada, Bucaramanga, Santander, Colombia.
PBX: (+57) (7) 7000480 - NIT: 804.006.674-8
Página web: www.emab.gov.co - email: gerencia@emab.gov.co

- Diana Stella Pinzón Romero adscrita a la Secretaría General – Gestión Jurídica, se le asignan funciones en la misma área como Profesional Universitario – Gestión de la Contratación.
- Sandra Milena Zher Sandoval Profesional Universitario adscrita a la Secretaría General – Gestión de la Contratación se traslada a la Dirección Comercial – Servicio de Información y Atención al Usuario.
- Yuli Paola Lesmes López Profesional Universitario adscrita a la Oficina de Innovación Ambiental – Aprovechamiento de residuos solidos se traslada a la Secretaría General – Gestión Jurídica.
- Diana Sofia Campillo Martínez Profesional Universitario adscrita a la Dirección Comercial – Gestión del cobro se traslada a la Oficina de Innovación Ambiental – Aprovechamiento de residuos sólidos.
- Yulieth Mayerly Quintero Ojeda Profesional Universitario adscrita Dirección Comercial – Servicio de Información y Atención al Usuario se asignan funciones de Gestión de Cobro, en la misma área.

Nivel Asistencial – Auxiliar Administrativo

El 15 de marzo de 2023 se informan los movimientos de los siguientes auxiliares administrativos teniendo en cuenta la carga laboral y el perfil de los trabajadores:

- Daniel Orlando Quiroga Suarez Auxiliar Administrativo adscrito a la Dirección de Planeación Organizacional se traslada a la Secretaria General – Gestión de Talento Humano.
- Yanet Chafia Quiroga Suarez Auxiliar Administrativo adscrito a la Dirección Administrativa y Financiera se traslada a la Dirección de Planeación Organizacional.

Ahora bien, en cuanto a los nombramientos se tienen los siguientes:

CEDULA	NOMBRE	CARGO	INICIO CONTRATO	CONTRATO
37725780	MARTHA JULIANA MARTINEZ VERA	Profesional Universitario SST	2-may-22	TERMINO FIJO
79734359	CARLOS ARTURO ESCANDON MONCALEANO	Profesional Universitario Operaciones	28-jun-22	TERMINO FIJO
91242913	REYNALDO PEREZ GONZALEZ	Profesional Universitario Almacén	5-sep-22	TERMINO FIJO
63491962	NERIETH DEL PILAR RODRIGUEZ RIOS	Profesional Universitario Gestión Jurídica	5-sep-22	TERMINO FIJO – RETIRO VOLUNTARIO
37713843	LURY ZULAY VARGAS SUAREZ	Auxiliar Administrativo	10-oct-22	TERMINO FIJO Y POSTERIORMENTE INDEFINIDO
63549163	DIANA STELLA PINZON ROMERO	Profesional Universitario Gestión Jurídica	2-ene-23	TERMINO FIJO
91499948	GIOVANNI GONZALEZ PABÓN	Técnico Administrativo Compras	8-feb-23	TERMINO FIJO
10053363 95	DANIELA SOPHYA TORRES PEDRAZA	Auxiliar Administrativo	9-feb-23	TERMINO FIJO
88260843	DAVID MAURICIO FIGUEROA FORERO	Supervisor	23-mar-23	TERMINO FIJO

CEDULA	NOMBRE	CARGO	INICIO CONTRATO	CONTRATO
63524417	HELGA JOHANNA CAMACHO CORZO	Directora de Planeación Organizacional	11-abr-23	TERMINO FIJO

12. ¿Cuál es la visión actual de la EMAB frente a las afirmaciones del sindicato sobre una presunta privatización?

Al contrario de lo afirmado por las organizaciones sindicales durante sus mitin, desde la gerencia de la EMAB incluso desde hace más de diez años de ejercicio profesional en torno a lo ambiental, la perspectiva y motivación de la actual administración siempre ha sido mantener las empresas prestadoras de servicios públicos esenciales para la vida de todos publica, no obstante, parte del discurso sindical se fundamenta en privatización cuando lo único que se ha visibilizado es que los beneficios sindicales y las malas administraciones van a terminar provocando una liquidación de la compañía, que por supuesto, estamos intentando detener con todas y cada una de las acciones desde el inicio de la gerencia de Helbert Panqueva, algunas de ellas enunciadas en el numeral 10.

13. Se ha denunciado públicamente una presunta persecución a las mujeres, ¿Existe algún tipo de queja en la EMAB sobre este tema? ¿Cuántas mujeres trabajan en la EMAB y qué rol tienen?

La única denuncia de este tipo en la Emab es por parte de la trabajadora Olga Solano y carece de fundamento, no obstante, fue debidamente atendida por parte del Comité de Convivencia Laboral de la mano del Ministerio de Trabajo al igual que las demás quejas radicadas los días 06 de octubre de 2022 y el día 25 de enero de 2023 ante el comité de Convivencia, en contra del Gerente y Director técnico operativo, es importante mencionar que el comité en pleno consideró que una vez revisadas las conductas que constituyen acoso laboral enumeradas en el procedimiento de acoso laboral y sexual PR-GTH-004, los hechos referidos por la Sra. Olga Solano en las quejas, no constituyen conductas de acoso laboral. Por lo tanto, el comité decide informar al sujeto pasivo la no procedencia del presunto acoso laboral.

Por el contrario, en la Emab la mayoría de cargos profesionales y directivos son ocupados por mujeres. Los únicos cargos en los que predomina el género masculino son operativos dado el bajo interés de las mujeres por desempeñar este tipo de labores.

DENOMINACIÓN EMPLEO	SEDE ADMINISTRATIVA		SEDE OPERATIVA	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Gerente		1		
Secretaria General	1			
Director Técnico y Operativo				1
Director Comercial		1		
Director de Planeación	1			
Director Administrativo y Financiero	1			
Jefes de Control Interno			1	

DENOMINACIÓN EMPLEO	SEDE ADMINISTRATIVA		SEDE OPERATIVA	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Jefe de Operaciones			1	
Jefe de Innovación Ambiental	1			
Profesionales Especializados	2			1
Profesionales Universitarios	12	1	2	3
Técnicos Administrativos	5	3	1	1
Técnicos Operativos		1		4
Operadores de Báscula				3
Supervisores				10
Secretario Ejecutivo	1			
Mensajero		1		
Auxiliares Administrativos	8	4	1	1
Conductores		1		9
Ayudantes		3		11
Parques	1			2
	33	16	6	46

14. ¿Hay alguna modificación en los procesos de contratación de la EMAB respecto a la vigencia anterior?, en caso de ser así, ¿Cuáles y por qué?

A través de la decisión empresarial No. 009 de marzo de 2023, se adoptó el Estatuto de Contratación de la entidad. Dentro de las principales modificaciones que se realizaron, las mismas corresponden a la introducción de normas actualizadas que reglan la contratación privada de las empresas de servicio público mixto.

Así mismo, se incorporaron los artículos de Inhabilidades e incompatibilidades, valoración del riesgo, análisis del mercado para la estipulación del valor del contrato, criterios de desempate, anticipo y pago anticipado y los principios contemplados en la ley 115 de 2007 y el artículo 209 de la constitución política.

Lo anterior ha generado que se actualicen, en el sistema de gestión de calidad de la entidad, los procesos, procedimientos y formatos, propios del proceso de contratación garantizando la transparencia en todos los procesos.

15. ¿Cuál es la situación actual del Carrasco, jurídica y técnicamente?, desde su perspectiva, actualmente, ¿Existen alternativas diferentes al Carrasco para la disposición de los residuos de Bucaramanga y su área metropolitana?

Ante el cierre material del carrasco ordenado por el Juez Quince Administrativo de Bucaramanga a partir de las 00:00 horas del 14 de agosto del 2021, el municipio de Bucaramanga declaró a través del Decreto Municipal No. 0103 de 2021, la situación de Calamidad Pública por el término de seis (6) meses; posteriormente, mediante Decreto Municipal 0022 del 14 de febrero del 2022 se prorrogó por seis (6) meses más, y una vez agotado el

término de la prórroga, mediante Decreto 0124 del 12 de Agosto del 2022 se declaró el “retorno a la normalidad de la situación de calamidad pública declarada en el Municipio de Bucaramanga”.

Asimismo, es preciso indicar que la ALCALDÍA DE BUCARAMANGA el día 29 de septiembre de 2022 expidió el decreto No 153 de 2022 “Por el Cual se prorroga la situación de riesgo de emergencia sanitaria y ambiental en el municipio de Bucaramanga, contenido en el decreto municipal 365 del 29 de agosto de 2020”; Dentro del cual se estableció en su artículo segundo lo siguiente:

“ARTÍCULO SEGUNDO: Durante el término de que dure la situación riesgo declarada en el presente decreto, la prestación del servicio público de aseo en su actividad complementaria de disposición final de residuos sólidos urbanos, correspondiente al municipio de Bucaramanga se continuará adelantando en el sitio de disposición final denominado “El Carrasco”, con base en los estudios que determinen su capacidad técnica para disponer garantizando la estabilidad del mismo”.

De forma similar fueron implementadas, por parte de los demás municipios que hoy disponen en El Carrasco, diferentes figuras contempladas dentro de la Ley 1523 de 2012 “por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones”; con el fin de adoptar las medidas necesarias que permitan garantizar la prestación del servicio público domiciliario de aseo en su actividad complementaria de disposición final de residuos sólidos urbanos. De manera que, en la actualidad, el sitio de disposición final El Carrasco, opera en el marco de la atención a las calamidades públicas, emergencias sanitarias y demás figuras declaradas conforme a lo establecido en la Ley 1523 de 2012.

En este contexto, la Empresa de Aseo de Bucaramanga EMAB S.A. E.S.P. con participación de diferentes entidades territoriales, en busca de asegurar la disposición final de residuos sólidos para el municipio de Bucaramanga y los demás municipios circunvecinos, ha venido ejecutando obras de adecuación y ampliación, mientras paralelamente se estabilizan las celdas del relleno sanitario. Dichas obras y actividades de adecuación, ampliación y estabilización han sido desarrolladas de conformidad con lo establecido en el estudio desarrollado por la firma consultora Geotecnología SAS entre los años 2020 y 2021, denominado **“ACTUALIZACIÓN DE LA CAPACIDAD REMANENTE DEL SITIO DE DISPOSICIÓN FINAL EL CARRASCO”**.

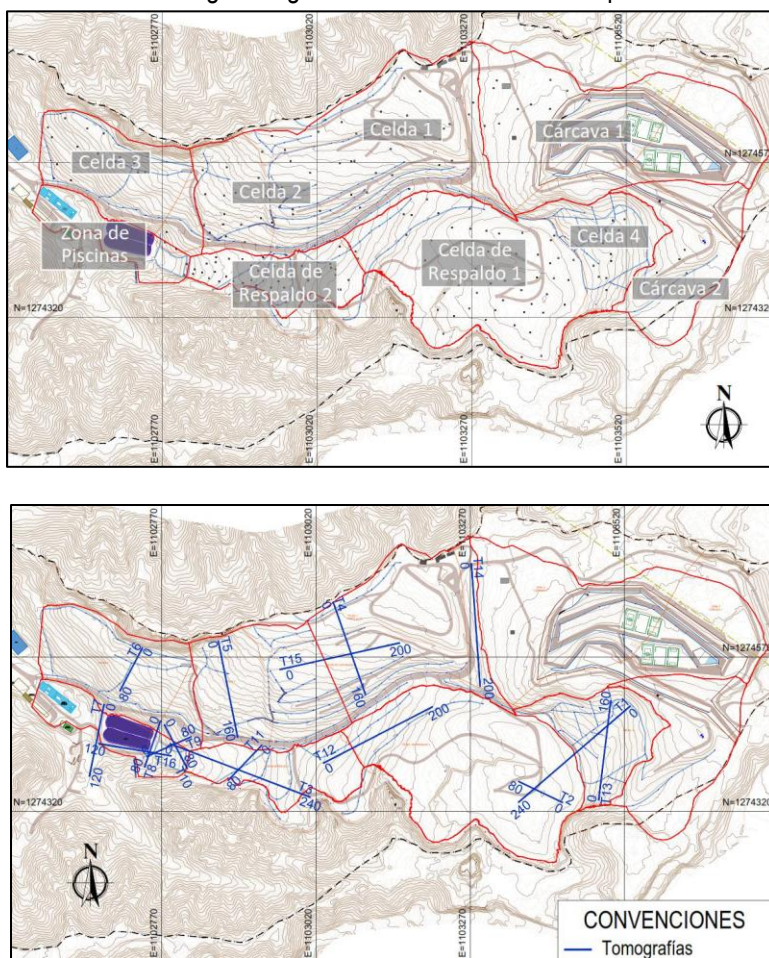
De este modo, la capacidad instalada en la actualidad corresponde al volumen restante de las etapas E y F de dicho estudio, que, de acuerdo con los informes y proyecciones de llenado de celda, se espera finalice en junio de 2023.

Ahora bien, en lo correspondiente a la estabilidad en El Carrasco, en diciembre de 2022, fueron entregados los resultados del estudio denominado **“ESTUDIO PARA EL MONITOREO GEOFÍSICO PARA DETECTAR ZONAS DE ACUMULACIÓN DE GAS O LIXIVIADOS EN LAS CELDAS DE RESIDUOS DEL SITIO DE DISPOSICIÓN FINAL EL CARRASCO”** elaborado por parte de la firma de consultores Geotecnología S.A.S, el cual tuvo por objetivo lo siguiente:

- Determinar las condiciones de saturación y presencia de lixiviados en los diversos sectores del relleno sanitario.
- Presentar recomendaciones de obras que se requieren para el manejo de lixiviados y biogás en el sitio de disposición final El Carrasco.

Para tal fin, fueron trazadas 16 líneas de tomografías geoelectricas 2D a lo largo de las diferentes celdas del carrasco se mantiene el desarrollo de campañas periódicas de monitoreo geotécnico en el sitio de disposición final por parte de la EMAB S.A. E.S.P.

Ilustración 7. Líneas de tomografías geoelectricas en el sitio de disposición final "El Carrasco".



Dentro de los resultados del estudio, se tiene que

- En términos generales el represamiento de lixiviados en el sitio de disposición final El Carrasco ha aumentado de manera significativa desde el mes de abril a noviembre de 2022.
- Este aumento coincide con una temporada de lluvias extraordinaria en el segundo semestre de 2022.
- El aumento de concentración de lixiviados es evidente en cuatro sectores del sitio de disposición Final El Carrasco:

- Antigua celda 4
- Abajo de la antigua celda 4
- Celda 1
- Detrás del dique de la celda de respaldo 1
- Detrás del dique de la celda de respaldo 2

Ilustración 8. Zonas con acumulación de lixiviados en el sitio de disposición final "El Carrasco".

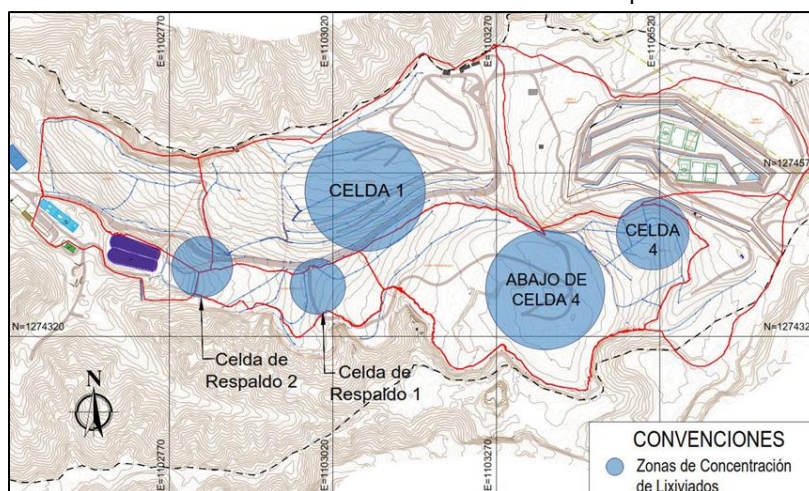


Ilustración 9. Tomografía geoelectrica T4 – sobre la Celda 1.

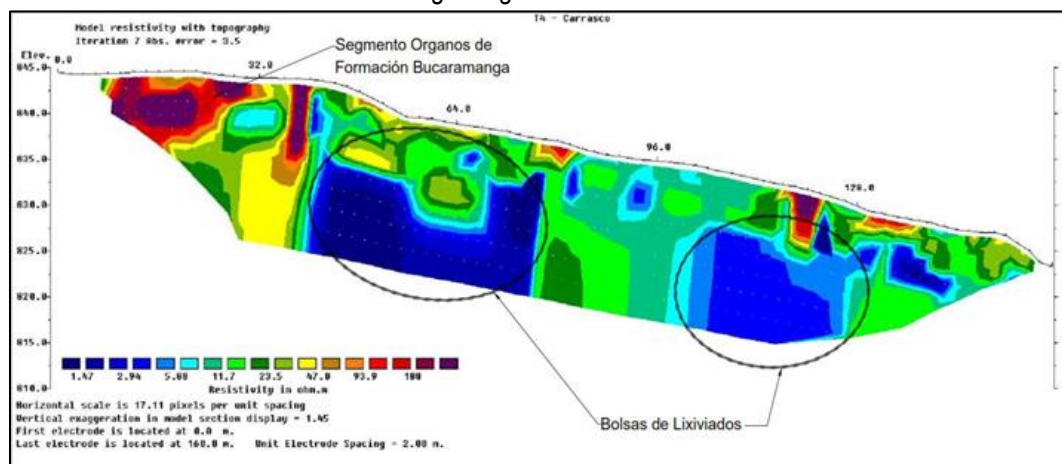


Ilustración 10. Tomografía geoelectrica T11 – sobre la Celda de respaldo 2.

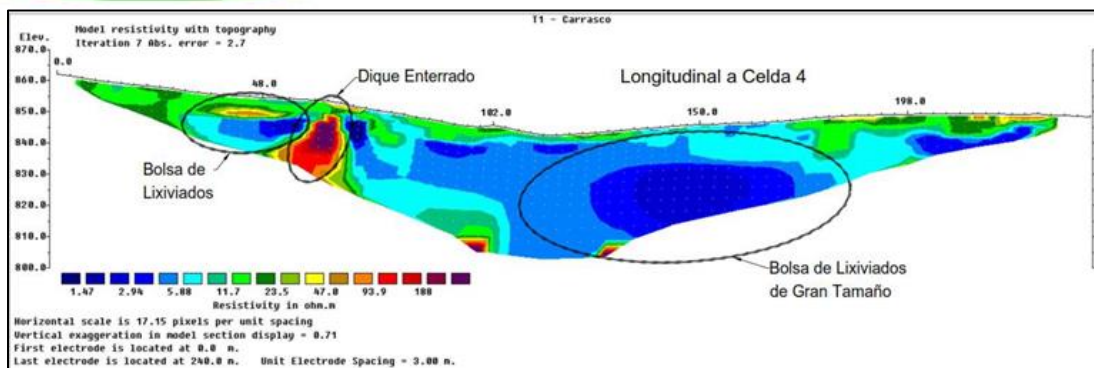


Ilustración 11. Tomografía geoelectrica T2 – debajo del pie de la Celda 4.

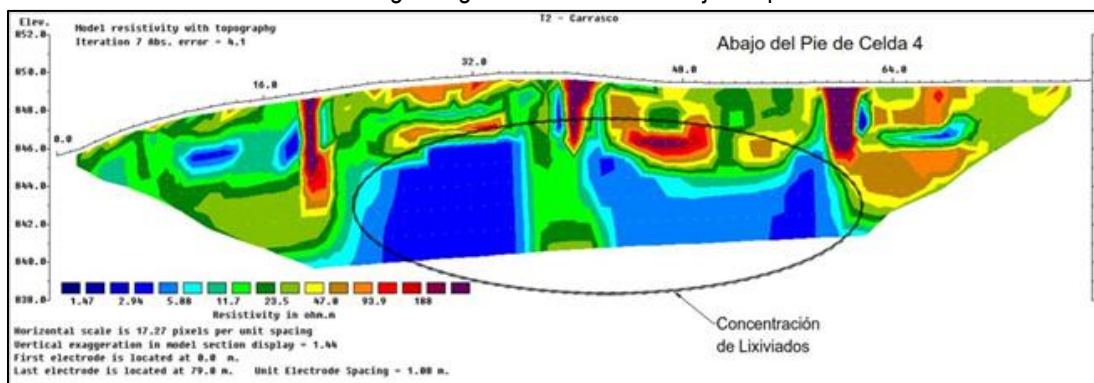
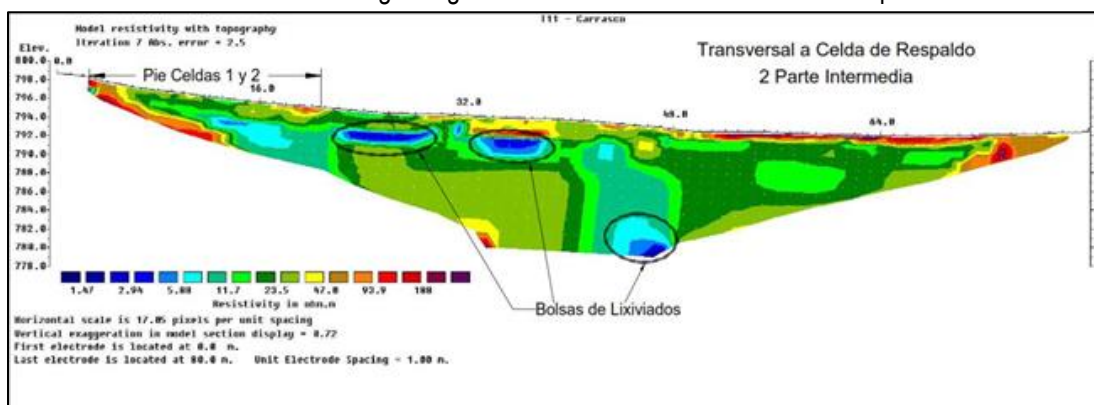


Ilustración 12. Tomografía geoelectrica T11 – sobre la Celda de respaldo 2.



Ante la situación antes descrita, fue señalado por la consultoría que:

“Desde el punto de vista de estabilidad la principal amenaza se presenta en el pie de la celda de respaldo 2, sitio en el cual se acumula el drenaje interno de las aguas subterráneas de la totalidad del relleno sanitario.”

16. Usted ha mencionado en varias ocasiones una hoja de ruta para la proyección de la EMAB los próximos diez años, ¿En qué estado se encuentra su elaboración? ¿Qué aspectos serán tenidos en cuenta?

A través del contrato No. 220050 de 2022, suscrito entre la Empresa de Aseo de Bucaramanga S.A. E.S.P. y Aguas de Bogotá, fueron identificadas y analizadas diferentes *Alternativas conceptuales en actividades de clausura en escenarios de disposición final y actividades complementarias de aprovechamiento y tratamiento en el carrasco y transferencia de residuos sólidos*.

En el resultado de esta consultoría fueron planteadas alternativas teniendo en cuenta que aun el Carrasco tiene oportunidades en mejoras técnicas y la implantación de acciones complementarias a la disposición final en cumplimiento de las siguientes decisiones dadas por ANLA, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Ministerio de Vivienda y la regulación tarifaria del servicio de aseo:

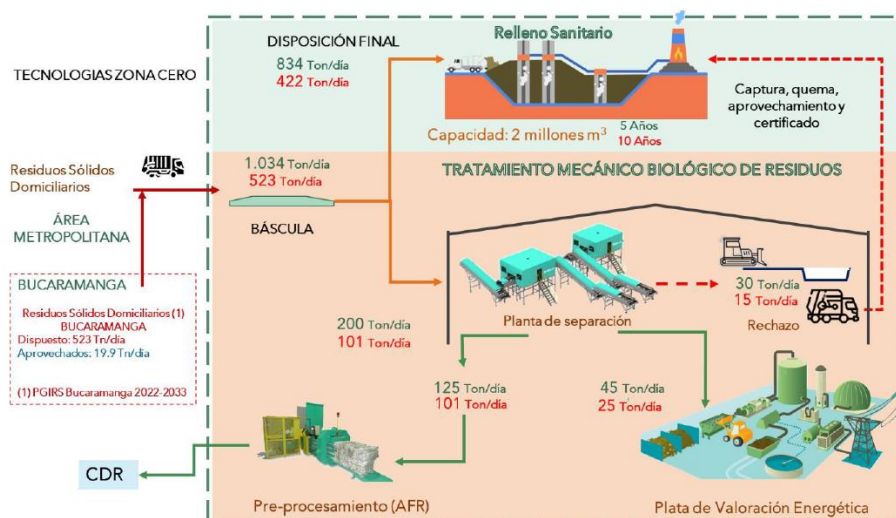
- 1) *Por la ausencia de un relleno sanitario con permisos de operación en el corto plazo es factible introducir además de las actividades de aprovechamiento, tecnologías de tratamiento escalables. Sin embargo, por las características de los residuos, la regulación y las normativas técnicas vigentes hasta la fecha; el tratamiento no va a remplazar la disposición final en su totalidad por lo que es necesario continuar en la búsqueda de un lugar para ubicar la tecnología de relleno sanitario en un radio de acción que no supere los 100 km del sitio, tal como se demostró en el primer informe de esta consultoría.*
- 2) *La ausencia de un relleno sanitario y bajo la hoja de ruta que se ha diseñado para la obtención de mecanismos integrales para los procesos de clausura y pos-clausura en el Carrasco, es necesario que se mantenga el escenario de la prestación del componente de disposición final de residuos sólidos allí, bajo los preceptos expuesto por la Resolución de ANLA 1036 del 23 de septiembre de 2021 en las solicitudes expresadas en el parágrafo segundo de dicho acto administrativo.*
- 3) *De igual manera sobre la continuidad de la disposición en el Carrasco no como capacidad remanente pero bajo el decreto de calamidad pública que busca mantener la ciudad en condiciones de salubridad sanitaria y de acuerdo con la ANLA quien manifestó que el lugar se presentó estabilizado al 15 de agosto de 20213; esta disposición adicional corresponde a un proyecto, obra o actividad distinta a la recuperación ambiental con fines de estabilidad y por lo que la autoridad competente en pronunciarse sobre la necesaria autorización de volúmenes de disposición adicional, será la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga – CDMB, quien le corresponde además adelantar el control y seguimiento ambiental al Plan de cierre y abandono del sitio, como también ejercer autorización de la continuidad y el cumplimiento de la estabilidad en el Carrasco.*
- 4) *En el predio de alguna manera la capacidad de disponer residuos se agotará razón por la cual es factible dejar diseñadas alternativas de tratamiento de acuerdo con el Decreto 1784 del 02 de noviembre de 2017 y la Resolución 0938 del 19 de diciembre de 2019 (ambos emanados del Ministerio de Vivienda) que le permitan al Carrasco implantar actividades complementarias explotación de remanentes, aprovechamiento, estaciones de transferencia, continuidad en el componente de disposición, entre otros.*

Aguas de Bogotá, luego de identificar y analizar procesos, alternativas técnicas operacionales y comerciales, bajo el enfoque de la Economía Circular para la continuidad de los negocios futuros en el predio El Carrasco, diseña y propone a la Empresa de Aseo de Bucaramanga S.A. E.S.P – EMAB el siguiente proyecto:

PARQUE TECNOLÓGICO EL CARRASCO, es un modelo de negocio para la gestión integral de residuos sólidos domiciliarios – RSD generados en el Municipio de Bucaramanga y dentro del área Metropolitana, sus principales componentes abarcan el aprovechamiento de energía, la generación y transferencia tecnológica, con propósitos claros tales como: reducir la disposición final de los residuos sólidos domiciliarios, disminuir la emisión de los gases efecto invernadero (GEI) y lixiviado, aumentar la transformación y valorización sostenible de los residuos, lograr el cierre y la recuperación ambiental del sitio y permitir a la EMAB su continuidad en la línea de negocio de disposición final y futuros usos del relleno sanitario.

Este proyecto previsto al interior del predio El Carrasco, segmentando su implementación en (3) tres fases constructivas transversales a las actividades adelantadas por la EMAB, para la clausura y posclausura del relleno sanitario. Logrando con ello el desmantelamiento programado y controlado del relleno sanitario y su transformación como Parque Tecnológico Ambiental de la región. La propuesta conceptual del proyecto, se presenta a continuación:

Figura 1. Propuesta conceptual de transformación del sitio de disposición final El Carrasco.



Fuente: Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.

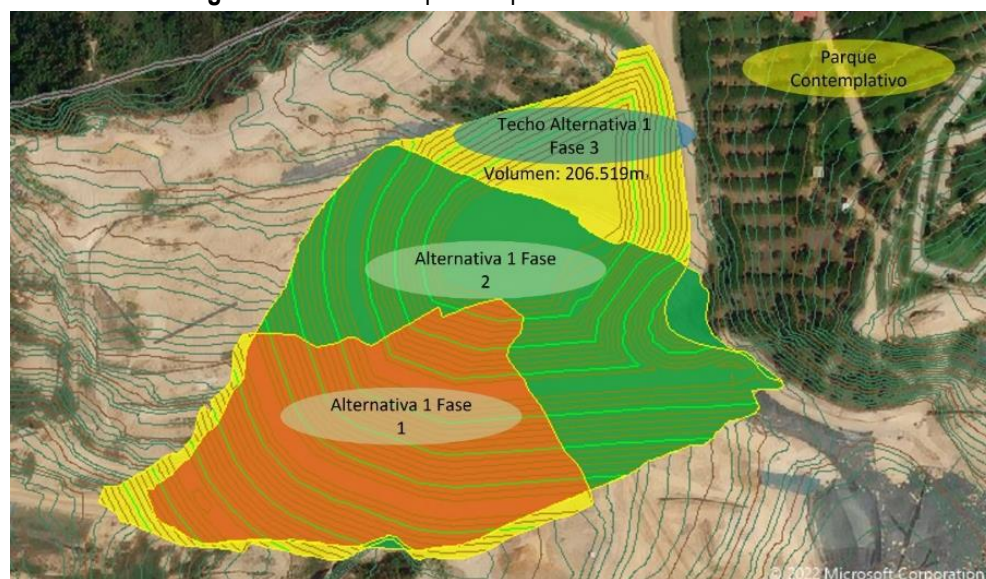
Relleno sanitario provisional:

Con respecto a las zonas que pueden obrar como lugares posibles para mantener la disposición final en el Carrasco, hasta que se presente en el mercado un lugar legalmente constituido que lo reemplacen, Aguas de Bogotá analizó alternativas para mantener la disposición en sitio de Disposición Final El Carrasco, en aras de garantizar la salubridad del municipio y la región metropolitana.

Ante la inspección geométrica del sitio, adelantar un proyecto de disposición de residuos en este lugar puede llegar a aportar a la Celda 1 y 2 los niveles de estabilidad necesarios para mejorar su desempeño, esto conforme al Estudio de Estabilidad en el mes de octubre del año 2021, donde, por ejemplo, el Perfil 5 Celda 1 arrojó un factor de seguridad en condiciones estáticas de 1.654 y 0.661 en condición con sismo, al igual que una nueva evaluación realizada en abril de 2022.

Como resultado de esta actividad, se identifica la necesidad de buscar un sitio que pueda aportar al proyecto de la capacidad adicional para alcanzar los 2,000,000 m³ que se han definido como límite para lograr llegar a buenos términos los demás proyectos de transformación, aprovechamiento y transferencia para la región, y fueron planteados por parte de Aguas de Bogotá S.A. E.S.P, una serie de alternativas que se presentan a continuación.

Figura 2. Alternativas para disposición final en El Carrasco.

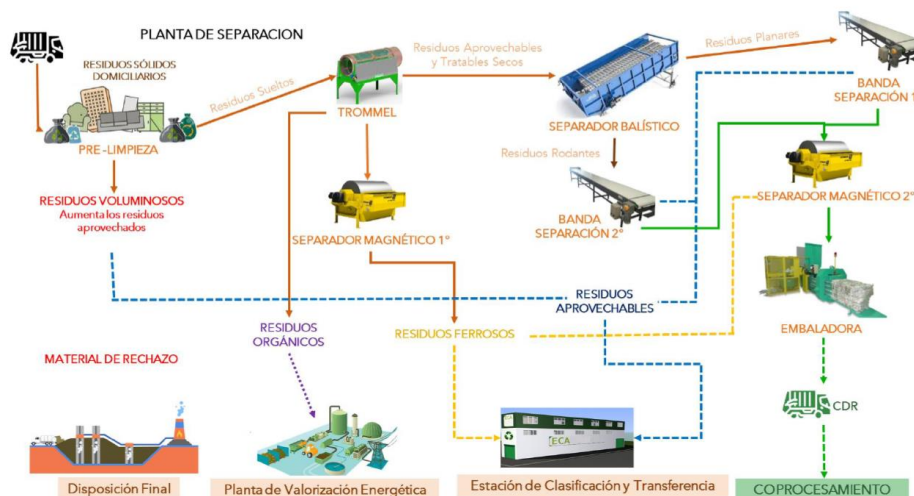


Fuente: Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.

Tratamiento Mecánico-Biológico:

El tratamiento mecánico biológico -TMB, es la combinación de procesos físicos y biológicos para el tratamiento de los residuos o fracciones de residuos con contenido significativo de materia orgánica, del cual, tal como se esquematiza en el siguiente diagrama.

Figura 3. Esquema general de procesos del Tratamiento Mecánico Biológico



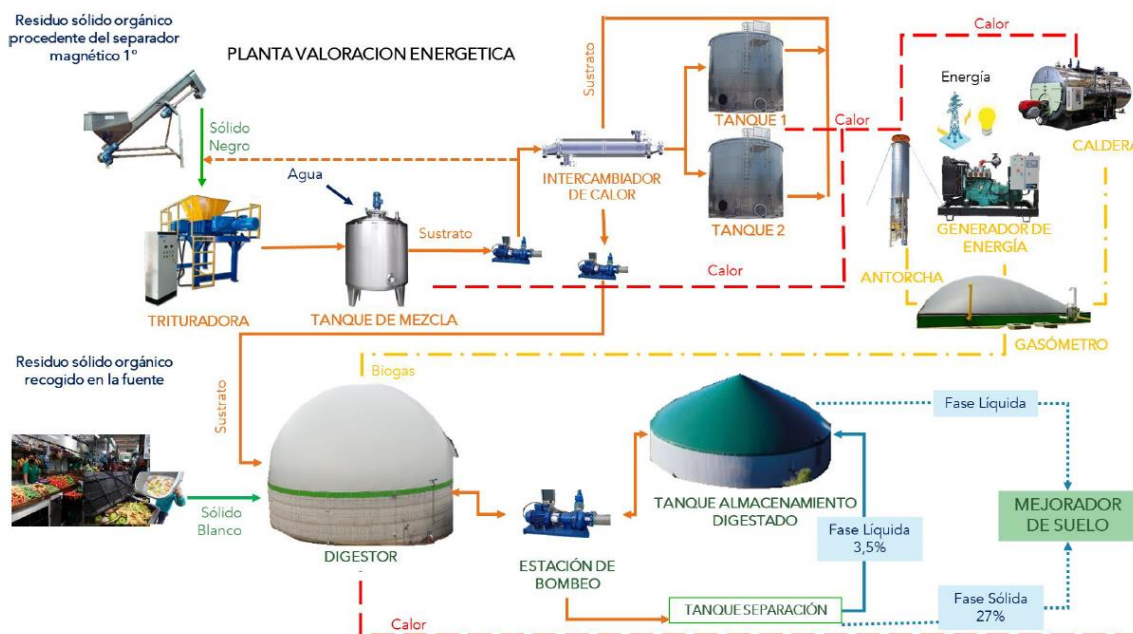
Fuente: Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.

Planta de Valorización Energética:

Una de las alternativas viables que Aguas de Bogotá, propone a la EMAB para el manejo de la totalidad de los residuos sólidos orgánicos de la ciudad de Bucaramanga, una planta de digestión anaerobia para la valorización de los residuos orgánicos (generados en restaurantes, comercio de frutas y verduras y en las plazas de mercado), ya que estos en la actualidad no cuentan con una gestión definitiva, tal como se presenta en la Actualización del Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos -PGIRS numeral 1.8 Aprovechamiento, literal e. Aprovechamiento de Residuos Sólidos Orgánicos -RSO generados en plazas de mercado.

Fue realizado un análisis conceptual de la aplicación de la digestión anaerobia como opción a largo plazo para el manejo de la fracción orgánica de los residuos sólidos domiciliarios generados por habitantes del Área Metropolitana y de Bucaramanga. El ejercicio conceptual inicialmente trabajará con la cantidad de residuos sólidos orgánicos de la capital Santandereana que son transportados y dispuestos; el esquema conceptual, se presenta a continuación:

Figura 4. Esquema general de procesos para una planta de valoración energética.



Fuente: Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.

Aparte de lo citado previamente, la construcción de esta hoja de ruta involucra aspectos administrativos y técnicos que van desde la tecnificación de los procesos hasta la consolidación de estudios tarifarios, técnicos y operativos necesarios para mantener a la Emab como la empresa pública de los bumanguenses.

17. ¿Es cierto que el Carrasco cuenta con capacidad hasta junio de 2023? ¿Cuál es el plan para mantener operativo el Carrasco después de la fecha? ¿Qué acciones se han liderado por parte de la EMAB para garantizar a los bumanguenses la disposición de los residuos y evitar problemas de salud pública derivados de la presencia de basuras en las calles?

Tal como fue indicado anteriormente, la capacidad actualmente instalada en el sitio de disposición final “El Carrasco” corresponde al volumen restante de las etapas E y F previstas en el estudio desarrollado por la firma consultora Geotecnología SAS entre los años 2020 y 2021, denominado **“ACTUALIZACIÓN DE LA CAPACIDAD REMANENTE DEL SITIO DE DISPOSICIÓN FINAL EL CARRASCO”**; el cual de acuerdo a las proyecciones de llenado, se estima finalice en el mes de junio de 2023.

No obstante resulta pertinente indicar que Junto con la expedición del decreto 00124 de 2022, fue construido el PLAN DE ACCIÓN ESPECÍFICO RETORNO A LA NORMALIDAD DISPOSICIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS EN EL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA, el cual tiene por objetivo “Establecer las acciones para la atención de la recolección de las basuras en el municipio de Bucaramanga, teniendo en cuenta que a la fecha en el Área Metropolitana de Bucaramanga no existe una alternativa viable, diferente al Sitio de Disposición Final “El Carrasco”, para disponer los residuos sólidos generados por los ciudadanos siendo necesario continuar con el

proceso de disposición en dicho lugar con el ánimo de evitar la generación de una situación de afectación a la salud pública, afectación ambiental y poner en riesgo a los ciudadanos de brotes de epidemias que podrían ser generados por la no recolección y disposición adecuada de los residuos sólidos en el municipio de Bucaramanga”.

Para tal fin, dentro de la fase de respuesta a la emergencia, y con el objetivo de “Brindar y garantizar la atención de recolección de residuos sólidos en el municipio de Bucaramanga” fue concebida la línea de intervención No. 1 - Disposición Final, una serie de actividades en cabeza del municipio de Bucaramanga y otras entidades como la EMAB, dentro de las que se encuentran las siguientes:

- 1.3. Realizar los diseños de las obras necesarias para la estabilización, adecuación y aumento de la capacidad del Sitio de Disposición Final el Carrasco posteriores a la finalización de la capacidad remanente actual.
- 1.6. Identificar las fuentes de financiación y gestionar los recursos para los nuevos proyectos de la estabilización, adecuación y aumento de la capacidad del Sitio de Disposición Final el Carrasco posteriores a la finalización de la capacidad remanente actual y su transformación hacia un Parque Tecnológico Ambiental para la gestión de residuos sólidos.
- 1.7. Construcción de las obras necesarias para la estabilización, adecuación y aumento de la capacidad del Sitio de Disposición Final el Carrasco posteriores a la finalización de la capacidad remanente actual y su transformación hacia un Parque Tecnológico Ambiental para la gestión de residuos sólidos.
- 1.9. Implementar acciones preventivas y correctivas para mejorar las condiciones de estabilidad del sitio de disposición final “El Carrasco”.

En este contexto, es preciso indicar que desde la EMAB ha logrado tecnificar su operación, y han sido desarrollados múltiples estudios que propienden por el conocimiento y mejoramiento de las condiciones del sitio de disposición final El Carrasco, a fin de que sea posible asegurar condiciones técnicas adecuadas para la atención a las calamidades y emergencias declaradas en los municipios que hoy disponen en el carrasco.

Es así como, el pasado 26 de enero de 2023, fue suscrito el contrato 230016 entre la Empresa de Aseo de Bucaramanga S.A. E.S.P. y Geotecnología S.A.S. con objeto de “Prestar el servicio de consultoría para realizar estudios y diseños geotécnicos de las obras necesarias tendientes a la estabilización, adecuación, y aumento de la capacidad del sitio de disposición final “El Carrasco” posteriores a la finalización de la capacidad remanente actual, en cumplimiento al plan de acción específico de retorno a la normalidad - Decreto 0124 del 12 de agosto de 2022.” Dicho contrato inició su ejecución el 02 de febrero de 2023, con el desarrollo de visita de inspección al Carrasco por parte del equipo técnico de GEOTECNOLOGÍA S.A.S. y EMAB S.A. E.S.P. Producto de este contrato, a la fecha se cuenta con una proyección conceptual de obras necesarias para la ampliación de la capacidad del sitio de disposición final El Carrasco.

Una vez finalice la etapa de diseño, se procederá a la construcción del presupuesto de las obras y actividades necesarias para asegurar la disposición final en El Carrasco, y ser remitirán a cada uno de los municipios que disponen sus residuos en el carrasco, a fin de que sean realizadas las respectivas provisiones de los recursos

y se de inicio a las actividades de ampliación, adecuación y estabilización en el marco de la atención a la situación de riesgo existente.

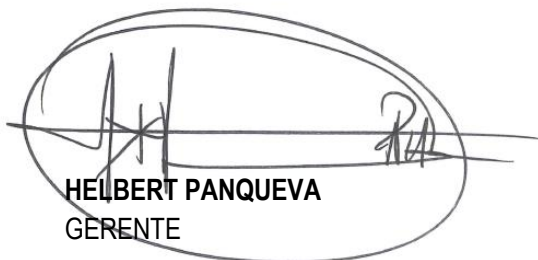
Adicional a lo citado anteriormente, desde a Emab se han adelantado continuamente consultas tendientes a la identificación de otros sitios de disposición final que estén en capacidad de recibir los residuos recolectados por la prestadora, no obstante, a la fecha todas las respuestas recibidas han sido negativas dados los problemas de capacidad evidenciados en múltiples sitios de disposición final del país, razón por la cual nos encontramos adelantando las gestiones necesarias para realizar consultorías y obras requeridas para la recepción de residuos.

18. ¿Cuál es la posición de la EMAB y el municipio de Bucaramanga frente a la posibilidad de que otros municipios sigan disponiendo en el Relleno Sanitario El Carrasco?

Tal como se ha mencionado en numerales anteriores, la Emab en cumplimiento a las directrices del Comité Municipal de Gestión del Riesgo de Desastre – CMGRD ha suplido la necesidad de recepción de residuos de alrededor de siete municipios diferentes a Bucaramanga desde la orden de cierre definitivo del Carrasco proferida por el Juez 15 Administrativo, así pues, los municipios en cuestión han tenido la obligación de asumir los costos derivados del tratamiento de lixiviados y la disposición final bajo los estándares técnicos estipulados, adicional a ello, han tenido que financiar las obras de adecuación requeridas para la estabilización de las celdas y a su vez, la obtención de capacidad remanente.

No obstante, sigue siendo el municipio de Bucaramanga quien asume el mayor liderazgo y responsabilidad en las decisiones relacionadas, por esto, se ha determinado hacer un llamado a todos los municipios para aportar a través del financiamiento de las obras complementarias requeridas para la recepción de residuos en el predio el Carrasco, advirtiendo que aquellos que no coadyuven con la Emab tendrán que activar otra de las alternativas consignadas en sus planes de contingencia dada la imposibilidad de mantener un adecuado tratamiento a los residuos sin recursos.

En los anteriores términos se da por contestada la proposición, atentamente



HELBERT PANQUEVA
GERENTE

Revisó: Javier Carrillo - Director Técnico Operativo
Mónica Patricia Carvajal – Secretaria General
Fredy Almeyda - CPS

Insumos: Elda Yadira Espinosa – Profesional Universitaria – Talento Humano
Diana Pinzón – Profesional Universitaria – Contratación
Daniel Bocanegra – CPS