Acueducto Metropolitano de Bucaramanga S.A. E.S.P.
202330033435
2023/03/21

Doctor
WILMAR ALFONSO PALACIO VERANO
Secretario General
Concejo de Bucaramanga
Correo: sistemas@concejodebucaramanga.gov.co; secretariageneral@concejodebucaramanga.gov.co
Bucaramanga

ASUNTO: Proposición No. 16
Respuesta al Radicado 202320003828 de fecha 14 de marzo de 2023

Respetado doctor Palacio Verano:

De manera previa a resolver sus requerimientos, es importante iniciar realizando una contextualización en el régimen legal aplicable al ACUEDUCTO METROPOLITANO DE BUCARAMANGA S.A. ESP, su naturaleza y régimen laboral aplicable a sus trabajadores:

El Acueducto Metropolitano de Bucaramanga SA ESP, es una Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios, de carácter mixto, estructurada bajo el esquema de una Sociedad por Acciones, sometida tanto en el Régimen de creación, funcionamiento societario, relaciones laborales, como a la celebración y expedición de actos y contratos, a las normas que para las empresas de servicios públicos establece las Leyes 142 y 143 de 1994, 689 de 2001 y por las normas generales del código civil y del código de comercio en lo perteneciente a Sociedades Anónimas.

En cuanto al régimen laboral es necesario señalar:

> "***ARTÍCULO 41. APLICACIÓN DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.*** *Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley.*

En ese orden, quienes laboralmente prestan sus servicios en el ACUEDUCTO METROPOLITANO DE BUCARAMANGA S.A. ESP, tienen suscritos contratos individuales de trabajo, destacando que, en virtud de ello, se pueden o no, si es su decisión, afiliarse o no a un sindicato y/o beneficiarse de la Convención Colectiva de trabajo vigente, que, sin perjuicio de la normativa laboral aplicable, rige las relaciones de trabajo entre trabajadores y el amb S.A. ESP.

Expuesto lo anterior procedo a resolver:

¿Explique cuáles son los criterios técnicos y de evaluación, y otros criterios para determinar los ascensos al personal adscrito al personal de planta de nómina?

RTA. Los criterios técnicos y de evaluación, y otros para determinar los ascensos en el amb S.A. ESP, se encuentran consagrados en la cláusula octava de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, cual reza:

"(...) Literal b)
Para analizar los traslados, ascensos, llenar vacantes, o proveer nuevos cargos en el Escalafón Convencional de la Empresa, se constituye a partir de la firma de la presente Convención, un Comité Paritario de Escalafón, integrado por tres representantes de la Empresa y tres representantes de SINTRAEMSDES, el cual se reunirá mínimo cada dos meses o cuando las circunstancias lo ameriten con el fin de estudiar, actualizar y recomendar las novedades de personal en lo pertinente.
Cuando la Empresa tenga la necesidad de hacer ascensos por aumento o cambio de funciones, llenar vacantes, hacer traslados, u ocupar nuevos cargos, tendrá en cuenta de común acuerdo a través del Comité Paritario de Escalafón, al trabajador que reúna las mejores condiciones de preparación, conducta, antigüedad y responsabilidad para el desempeño del cargo y en igualdad de condiciones al candidato que tenga mayor antigüedad al servicio de la Empresa. El trabajador deberá en todos los casos llenar los requisitos y calidades fijadas por la Empresa para el puesto que aspire a ocupar.
En la Empresa operará un plan carrera y un plan de sucesión interno, que permitirá el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, al interior del comité de escalafón se determinará el tipo de convocatoria del cargo vacante (interna, externa o mixta), la escogencia del candidato seleccionado para cubrir el cargo vacante, dependerá de los resultados del proceso de selección, que estará liderado por el área de Gestión Humana, conforme a las siguientes etapas:

1. *Revisión o creación del perfil de cargo a cubrir.*
2. *Proceso de inscripción de candidatos a la convocatoria en las fechas definidas.*
3. *Revisión de los perfiles de los candidatos inscritos vs perfil del cargo requerido, para definir su participación en el proceso de selección.*
4. *Aplicación y revisión de los resultados de las pruebas psicotécnicas.*
5. *Realización de entrevistas con Gestión Humana.*
6. *Diseño y aplicación de pruebas técnicas y conocimientos, las cuales serán elaboradas por el líder inmediato del cargo vacante en acompañamiento de experto amb de acuerdo al tema a evaluar. Las pruebas antes mencionadas se mantendrán en reserva hasta el momento de ser aplicadas a los candidatos, con el fin de asegurar la transparencia y objetividad del proceso. Dentro de las pruebas técnicas se podrán incluir: Evaluaciones teóricas de conocimientos, evaluaciones prácticas y assessment center (centro de evaluación de competencias), esto de acuerdo al cargo a cubrir.*
7. *Calificación de pruebas técnicas por parte del líder inmediato y/o experto amb del tema a evaluar de acuerdo a la vacante.*
8. *Realización de entrevistas con el líder inmediato y demás personas que considere el área de gestión humana de acuerdo al cargo a valorar. Los candidatos que alcancen el puntaje mínimo definido en el diseño de la convocatoria serán quienes pasen a esta etapa de entrevistas con el líder inmediato.*
9. *El área de Gestión humana de acuerdo a los porcentajes definidos en la convocatoria, realizara informe comparativo de los candidatos evaluados para socializarlo en el comité de escalafón y ascensos.*
10. *Una vez se determine cuál es el candidato que haya superado de manera satisfactoria la totalidad de las fases del proceso de selección, le será activado el examen médico ocupacional que determine que el candidato se encuentra en condiciones de salud y físicas óptimas para ejecutar el cargo, basado en el profesiograma del cargo a cubrir. Aprobar este paso del proceso es requisito indispensable para superar el proceso de selección.*
11. *Para el caso de todos los candidatos externos se aplicará el estudio de seguridad y para los candidatos internos que requieran movimientos a cargos críticos se les aplicará el estudio de*

seguridad. Aprobar este paso del proceso es requisito indispensable para superar el proceso de selección.

NOTA: *Los integrantes del comité de escalafón acompañarán el debido proceso de selección antes descrito.*

PARÁGRAFO: *Para los efectos de este literal se exceptúan los afiliados que por razón de sus cargos en la Empresa representen al empleador o tengan funciones de Dirección, confianza o manejo, que puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros.*
Dentro de éstos se encuentran el Gerente General, Gerentes de Área, Líder de control de gestión, Líderes de área, Líderes de proceso 1, Líderes de proceso 2, Líderes de proceso 3 y Profesionales especializados, Profesionales Asistentes y profesionales de Apoyo."

De lo anterior se colige que los ascensos en el amb S.A. ESP operan, por aumento o cambio de funciones, para llenar vacantes, para hacer traslados, u ocupar nuevos cargos, ante lo cual, se tendrá en cuenta de común acuerdo a través del Comité Paritario de Escalafón, (Sindicato – empresa) al trabajador que reúna las mejores condiciones de preparación, conducta, antigüedad y responsabilidad para el desempeño del cargo y en igualdad de condiciones al candidato que tenga mayor antigüedad al servicio de la Empresa. Destacando que el trabajador deberá en todos los casos llenar los requisitos y calidades fijadas por la Empresa para el puesto que aspire a ocupar.

Respecto del personal que no ocupa cargos de Escalafón convencional tales como: Gerente General, Gerentes de Área, Líderes de área, Líderes de proceso 2, Líderes de proceso 3, Profesionales especializados, Profesionales Asistentes y profesionales de Apoyo.", el proceso de ascensos se realiza al amparo de las facultades estatutarias del Gerente General, siempre, conforme con las necesidades de la empresa y cobertura de cargos vacantes, para lo cual la Gerencia General del amb S.A. ESP junto con el Gerente del área a la que pertenezca el cargo vacante y la líder de Gestión Humana, definen, la aplicación del plan de carrera o el plan de sucesión, escogiendo de la empresa a la persona más idónea que aplique al perfil establecido para el cargo, previa aplicación de pruebas, o definen la apertura de convocatoria interna, mixta o externa para la selección.

2. **¿Explique cuáles son los criterios o factores de antigüedad que son determinantes a la hora de establecer los ascensos?**

RTA. Conforme a lo expuesto en la cláusula octava de la convención colectiva de trabajo vigente: " *Cuando la Empresa tenga la necesidad de hacer ascensos por aumento o cambio de funciones, llenar vacantes, hacer traslados, u ocupar nuevos cargos, tendrá en cuenta de común acuerdo a través del Comité Paritario de Escalafón, al trabajador que reúna las mejores condiciones de preparación, conducta, antigüedad y responsabilidad para el desempeño del cargo y en igualdad de condiciones al candidato que tenga mayor antigüedad al servicio de la Empresa. El trabajador deberá en todos los casos llenar los requisitos y calidades fijadas por la Empresa para el puesto que aspire a ocupar.(...)"* la antigüedad no es el único criterio para ascender, los criterios al amparo de la cláusula convencional se establecen en cada una de las convocatorias y están orientados al cumplimiento del perfil del cargo, para lo cual los trabajadores o candidatos son evaluados a través de pruebas de conocimiento técnicos, pruebas psicotécnicas, entrevistas, Assessment center, estudio de seguridad y exámenes médicos ocupacionales, así el candidato con mayor puntuación de acuerdo a los criterios anteriormente mencionados, será la persona seleccionada para cubrir la vacante.

En el caso del plan carrera y plan de sucesión se selecciona al trabajador que según el plan carrera del cargo que ejecuta, vienen realizando reemplazos temporales o encargaturas, lo que le ha permitido adquirir experiencia, conocimiento y habilidades para cubrir el cargo vacante.

En el caso del personal escalafonado, cuando un trabajador es seleccionado para cubrir una vacante conforme al Plan Sucesión, este caso también se lleva al Comité Paritario de Escalafón, donde debe darse viabilidad y aprobación por parte de los miembros del mismo.

3. **Manifieste quienes conforman el comité de ascensos y como es elegido ese comité de ascenso**

RTA. Al respecto es preciso aclarar que "el comité de ascensos" no existe al interior del amb S.A. ESP, lo que existe es un Comité Paritario de Escalafón y el mismo según la convención colectiva de trabajo vigente con SINTRAEMSDES en la cláusula octava literal b) se conforma así:

> *"Literal b)*
> *Para analizar los traslados, ascensos, llenar vacantes, o proveer nuevos cargos en el Escalafón Convencional de la Empresa, se constituye a partir de la firma de la presente Convención, un Comité Paritario de Escalafón, integrado por tres representantes de la Empresa y tres representantes de SINTRAEMSDES ..."*

Los tres representantes de SINTRAEMSDES son escogidos por la Junta Directiva del sindicato y los tres representantes de la empresa son escogidos por el Gerente General.

4. **¿Explique cada cuanto tiempo se realiza el comité de ascensos?**

Rta. Se reitera, lo indicado en respuestas anteriores, conforme a lo establecido en la cláusula octava de la convención colectiva de trabajo vigente suscrita con SINTRAEMSDES:

> *"Literal b)*
> *Para analizar los traslados, ascensos, llenar vacantes, o proveer nuevos cargos en el Escalafón Convencional de la Empresa, se constituye a partir de la firma de la presente Convención, un Comité Paritario de Escalafón, integrado por tres representantes de la Empresa y tres representantes de SINTRAEMSDES, el cual se reunirá mínimo cada dos meses o cuando las circunstancias lo ameriten con el fin de estudiar, actualizar y recomendar las novedades de personal en lo pertinente."*

5. **¿Explique cuáles son los criterios para que una persona con 10 años de antigüedad no tenga ascenso en comparación con una persona que tenga un año y que se encuentre en el mismo cargo?**

Rta. Se reitera lo manifestado en la respuesta 2: "la antigüedad no es el único criterio para ascender, *los criterios al amparo de la cláusula convencional se establecen en cada una de las convocatorias y están orientados al cumplimiento del perfil del cargo, para lo cual los trabajadores o candidatos son evaluados a través de pruebas de conocimiento técnicos, pruebas psicotécnicas, entrevistas, Assessment center, estudio de seguridad y exámenes médicos ocupacionales, así el candidato con mayor puntuación de acuerdo a los criterios anteriormente mencionados, será la persona seleccionada para cubrir la vacante".*

En todo caso, cuando un trabajador es seleccionado para cubrir una vacante conforme al Plan Sucesión, este caso también se lleva al Comité Paritario de Escalafón, donde debe darse viabilidad y aprobación por parte de los miembros del mismo.

6. **Explique cómo se determina el escalafón de salarios del Gerente General y de todo el personal del amb.**

RTA. De conformidad con lo señalado en los Estatutos sociales de la empresa articulo 44 son funciones de la Junta Directiva *"Determinar la política laboral y de administración; establecer los perfiles de los ejecutivos y definir los procesos para su vinculación y renovación; fijar el número de personas que conforman la planta de personal, y crear los cargos y empleos que juzgue necesarios previa solicitud del Gerente General señalando las funciones básicas y los parámetros de remuneración".*

Por lo anterior la Junta Directiva del amb S.A. ESP en sesión 805 de enero de 2017 aprobó la escala salarial para el gerente general y directivos de conformidad con el nivel de responsabilidad, tramo de control, equipos de trabajo asignado, entre otros, escala salarial que se ha venido ajustando conforme al porcentaje de incremento pactado.
En cuanto a los trabajadores clasificados en el Escalafón Convencional cada categoría de cargos tiene asignado un salario básico mensual que se viene ajustando anualmente, conforme a lo establecido en la convención colectiva de trabajo vigente.

7. **¿Explique qué función cumple el sindicato en la determinación de ascensos**

RTA. La organización sindical hace parte del comité paritario de escalafón, tal y como se indica en las respuestas anteriores. Estos, junto con los representantes de la empresa, tienen la tarea de estudiar, anualizar, actualizar y recomendar las novedades de personal en lo pertinente.

8. **porque hay familiares de miembros del sindicato que ingresan a la planta de nómina del amb y tienen ascensos?**

Rta. De conformidad con lo señalado en el código de ética y conducta empresarial del amb S.A. ESP, al interior del amb S.A. ESP, no se prohíbe la contratación de familiares de los trabajadores, y para el caso de ascensos, se reitera lo manifestado en respuestas anteriores.

> *"El **amb SA ESP** no prohíbe el empleo o contratación de familiares, y no deseamos involucrarnos en relaciones consensuadas entre colegas. Sin embargo, es importante garantizar nuestra lealtad y solidaridad para con la empresa, los superiores, los compañeros y los subalternos, pero especialmente frente a los intereses de nuestros clientes, y no dejarnos influenciar inapropiadamente por la existencia de relaciones personales cercanas.*
>
> *No debemos supervisar, negociar, aprobar o de otra forma participar directamente en decisiones con respecto a la contratación, promoción, compromiso contractual o compensación de nuestro cónyuge, pareja o, familiares inmediatos u otros con quienes podamos establecer otro tipo de relación personal cercana que podría comprometer o parecer razonablemente comprometida nuestra capacidad de tomar decisiones profesionales independientes e imparciales".*

9. **¿El sindicato hace parte del comité de ascensos? En caso de ser afirmativa la respuesta explique si existe impedimento dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, para ascenso de familiares dentro del amb.**

RTA. Como se ha indicado en respuestas anteriores, el sindicato hace parte del comité paritario de escalafón, conforme con lo establecido en la convención colectiva de trabajo vigente, y no existe impedimento en ningún grado de consanguinidad respecto de los ascensos de familiares, a excepción que el miembro del sindicato que hace parte del comité de escalafón este presente al momento de decidirse el ascenso de su familiar, en este caso el trabajador debe manifestar el impedimento y retirarse del comité mientras se define el caso. Adicionalmente, es preciso reiterar que los ascensos se otorgan basados en los criterios mencionados a lo largo del presente documento.

Cordialmente,

ALEJANDRO ESTRADA CARMONA
Gerente General

Proyecto: Comité de Escalafón