ACUERDO No. (001) 31 ENE 2019

"Por medio del cual se establece el incentivo por Certificación, Recertificación o seguimiento en el Sistema Integrado de Gestión a favor de los Empleados Públicos de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL y se fijan los parámetros para su otorgamiento"

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y

CONSIDERANDO

Que el artículo 365 de la Constitución Política dispone que los servicios públicos son inherentes a la finalidad social del Estado y que es su deber asegurar la prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional.

Que el artículo 42 de la Ley 142 de 1994, consagra la facultad de adoptar incentivos para los trabajadores de las empresas de servicios públicos, con el fin de remunerar a todos quienes prestan servicios en ellas en función del desempeño y de los resultados de utilidades y de cobertura obtenidos,

Que de conformidad con la naturaleza jurídica de la empresa ibaguereña de servicios públicos IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, los trabajadores se clasifican en: 1) empleados públicos y trabajadores oficiales,

Que de conformidad con el artículo 17 de la citada ley, (...) el presupuesto de las empresas de servicios públicos será aprobado por la correspondiente Junta Directiva.

Que mediante acuerdo 003 de 2018 la junta directiva de la empresa aprobó el presupuesto para la actual vigencia contemplando en el artículo quinto que: "Las asignaciones civiles, bonificaciones y demás emolumentos salariales para los trabajadores oficiales del IBAL, para la vigencia fiscal del año 2019, serán de conformidad con la convención colectiva que se haya suscrito con las organizaciones sindicales."

Que los trabajadores oficiales cuentan con beneficios económicos derivados de la convención colectiva de trabajo actualmente vigentes, entre los cuales se encuentran incentivos por desempeño que no se hacen extensivos a los empleados públicos,

Que actualmente la Empresa cuenta con quince (15) Empleados Públicos, a quienes por la naturaleza de su vinculación no le son extensivos los acuerdos convencionales y que en virtud de los principios de equidad y justicia, consagrados en el Decreto 1567 de 1998, se considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de

estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

Que el artículo 2 de la ley 142 de 1994 indica que el Estado intervendrá en los servicios públicos, conforme a las reglas de competencia de que trata esta Ley, en el marco de lo dispuesto en los artículos 334, 336, 365, 366, 367, 368, 369, 370 de la Constitución Política, para los siguientes fines:

2.1. Garantizar la calidad del bien objeto del servicio público y su disposición final para asegurar el mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios.

Por su parte el Decreto 3135 de 1968. En el artículo 5 establece: *"Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales".* Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, ***los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos***. (Resaltado por fuera del texto original)

Que el artículo 1o. de la Ley 909 de 2004, la cual regula el sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública, indica que "*quienes* ***prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública****. Asimismo, indica la precitada Ley que, de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:* a) Empleos públicos de carrera; b) **Empleos públicos de libre nombramiento y remoción**; c) **Empleos de período fijo**; d) Empleos temporales."

Que de conformidad con el artículo 47 ibídem, son empleos de naturaleza gerencial los cargos de libre nombramiento y remoción que conlleven ejercicio de *responsabilidad directiva* en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Que la función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

Que el Decreto - Ley 1567 de 1998, en el título II establece un sistema de estímulos para los empleados del Estado, en los siguientes términos: (resaltas y negrillas por fuera del texto original)

***Artículo 13**. SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO. Establézcase el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e **incentivos** que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*

***Artículo 14**. FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:*

a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;

b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;

c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;

d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Artículo 15. FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

*a) **Humanización del trabajo**. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;*

*b) **Equidad y justicia**. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando;*

*c) **Sinergia**. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe*

procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;

d) ***Objetividad y transparencia****. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;*

e) ***Coherencia****. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos;*

f) ***Articulación****. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.*

Artículo 17. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

(...) c) Entidades públicas del orden nacional y territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales;

Artículo 18. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 26. PROGRAMAS DE INCENTIVOS. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Artículo 29. PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y

de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Artículo 30. TIPOS DE PLANES. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Artículo 31. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Artículo 36. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones: La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;

Que el numeral 5º de la Ley 734 de 2002, señala que son derechos de todo servidor público: *5) Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*

Que, de acuerdo con lo anterior, es procedente establecer incentivos económicos a favor de los Servidores Públicos de Libre Nombramiento en función del desempeño en niveles de excelencia, así como de los resultados obtenidos por la entidad, orientados a reconocer aptitudes, capacidades, compromiso, formación y experiencia individual.

Que el plan de incentivos de la entidad pública deberá diseñarse tomando como base instrumentos objetivos que permitan medir el desempeño y de los resultados obtenidos.

Que uno de los instrumentos objetivos con el que cuenta actualmente el IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL para medir el desempeño y el compromiso de los trabajadores oficiales y servidores públicos de la Empresa es la Certificación o Recertificación en el Sistema Integrado de Gestión, lo cual permite elevar los niveles de eficiencia, contribuye al mejoramiento continuo, a la satisfacción de los clientes, promueve la seguridad y salud en el trabajo, la protección y la conservación del medio ambiente y el cumplimiento de los requisitos legales.

Que la Empresa IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL recibe anualmente Auditoria de seguimiento por parte del ICONTEC en el Sistema Integrado de Gestión, sobre las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 Y OSHAS 18001:2007, la cual busca evaluar la conformidad del Sistema Integrado de Gestión – SIG – y determinar la viabilidad de otorgar o mantener las certificaciones para la Empresa.

Que la Certificación o Recertificación en el Sistema Integrado de Gestión es liderada por los Empleados Públicos de la entidad y es el producto del compromiso personal y el esfuerzo adicional en el cumplimiento de los requisitos aplicables a la entidad, favoreciendo significativamente el logro efectivo de los resultados institucionales en pro de generar un valor agregado para la Empresa.

Que, en virtud de los principios de equidad y justicia, consagrados en el Decreto 1567 de 1998, y con el propósito de provocar actitudes de reconocimiento en igualdad de oportunidades, es permitido establecer un incentivo por Certificación, Recertificación o seguimiento en el Sistema Integrado de Gestión a favor de los Empleados Públicos de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, como reconocimiento al compromiso, el esfuerzo, la dedicación y el desempeño individual y colectivo orientado al logro de la Certificación o Recertificación en el Sistema Integrado de Gestión.

Que el artículo 47 de la Escritura Pública No. 2932 del 31 de agosto de 1998, por el cual se adoptan los estatutos de la Empresa, establece como funciones de la Junta Directiva (...) 4. "Delegar en el Gerente o en cualquier otro empleado, las funciones que estime convenientes; 13. "Tomar decisiones que no correspondan a la Asamblea o a otro órgano de la sociedad". Igualmente, el artículo 53 estatutario dispone que la Junta Directiva tendrá atribuciones suficientes para tomar las determinaciones necesarias en orden a que la sociedad cumpla sus fines, dentro de las limitaciones establecidas en la ley y los estatutos.

Que luego del análisis realizado se considera factible establecer el incentivo por Certificación, Recertificación o seguimiento en el Sistema Integrado de Gestión a favor de los Empleados Públicos de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL en un porcentaje igual al 35% del salario mensual básico y fijar los parámetros para su otorgamiento, por lo tanto, la Junta Directiva de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL

ACUERDA

ARTICULO PRIMERO: Establecer el incentivo por Certificación, Recertificación o seguimiento del ICONTEC en el Sistema Integrado de Gestión a favor de los Empleados Públicos de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P.

OFICIAL, en un porcentaje igual al 35% del salario mensual básico, el cual será cancelado en la primera quincena del mes de enero del año siguiente a la Auditoria.

ARTICULO SEGUNDO: Determinar las condiciones bajo las cuales se hará efectivo el incentivo establecido en el artículo primero del presente acuerdo, así:

1. Participar activamente en la Auditoria de Certificación, Recertificación o seguimiento realizada por el ente certificador.
2. El incentivo no será tomado como factor salarial ni prestacional.
3. En caso de retiro del servidor público antes la primera quincena del mes de enero del año siguiente a la Auditoria, el incentivo será cancelado con la liquidación final de prestaciones sociales.
4. El incentivo otorgado mediante el presente acuerdo se cancelará a partir de la conformidad recibida en la auditoría de la vigencia 2018 y se hará extensiva a los resultados anuales de las auditorias de Certificación, Recertificación o seguimiento por parte del ICONTEC.

ARTICULO TERCERO. Ordenar a la Dirección Administrativa y Financiera de la Empresa IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, que, a través de la oficina de Talento Humano, realice los ajustes necesarios para la aplicación del presente acuerdo con efecto retroactivo, esto es como incentivo por el resultado emitido por el ente certificador en la Auditoria de Seguimiento del año 2018.

ARTICULO CUARTO: El presente Acuerdo rige a partir de su expedición.

Dado en Ibagué, a los _____

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

AMPARO BETANCOURT ROA
Presidente E

MARIA VICTORIA BOBADILLA POLANIA
Secretaria de Junta Directiva