RESOLUCION No. 0195

22 AGO 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO TERCERO DE LA RESOLUCION 0451 DEL 26 DE JULIO DEL 2022 DE LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

El Gerente General de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, en uso de sus Facultades Constitucionales, Legales y Estatutarias y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, siendo bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Que el numeral 1 del artículo 9 de la mencionada Ley determino que *"(...) las empresas o instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo"*

Que a través de la Resolución No. 2646 de Julio 17 de 2008 del Ministerio del Trabajo, se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Que la norma referida en el artículo 3 define el acoso laboral como *"toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe, o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia o a causar perjuicio laboral, a generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)"*

Que de igual forma con la Resolución 652 de abril 30 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 expedidas también por el Ministerio de Trabajo se indicó respecto de la conformación del Comité de Convivencia Laboral lo siguiente:

"Artículo 3o. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos

0195 22 AGO 2022

suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación".

Así mismo, en la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, especialmente en su artículo 11° que no fue modificado por la Resolución 1356 de 2012, se estableció lo siguiente: Artículo 11°. Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados. Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Que mediante Resolución 0451 del 26 de julio del 2022 se crea el comité de convivencia laboral, vigencia 2021-2023, por parte de los trabajadores y del empleador.

Que mediante Resolución 0156 del 08 de julio del 2022, se acepta la renuncia del Doctor Álvaro Francisco Useche Perdomo quien ejercía sus funciones como principal y presidente del Comité de Convivencia Laboral; así mismo mediante oficio 100-409 del 08 de julio del 2022, le infaman a la ingeniera Diley Vanessa Barrero Olaya, terminación del contrato de trabajo de fecha 1 de febrero del 2021; así mismo mediante oficio del 29 de junio del 2022, la señora Saray María Fernanda Bohórquez, representante por parte de los trabajadores presento renuncia al Comité de Convivencia laboral.

Que se solicitó a la Gerencia mediante oficio 610-1801 del 14 de julio del 2022, delegar los nuevos integrantes del comité de convivencia laboral (un principal y un suplente), que mediante oficio No. 100-476 del 29 de julio del 2022, informan que por disposición de la Gerente General fueron designados como represantes del empleador el Doctor Oscar

Alberto Huertas Moreno y la Doctora Gladys de la Pava Bedoya, para que actué junto con los otros delegados como miembro principal y Suplente respectivamente

Así mismo se solicita a la oficina de Control disciplinaria oficio 610-1996 de agosto 01 del 2022; informar si presentan algún proceso disciplinario que les impida hacer pare del comité de convivencia laboral y mediante oficio 120-000236 del 8 de agosto del 2022 la oficina de control disciplinario donde nos informan que no reposan investigaciones en ese despacho por quejas de acoso laboral o que hayan sido sujetos de acoso laboral.

Que, por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: modificase el ARTÍCULO TERCERO de la Resolución 0451 del 26 de julio del 2022 , con el fin de modificar los integrantes del comité de convivencia laboral por parte del empleador dela Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P., para adoptar por la Empresa los mecanismos de prevención de la conducta de acoso laboral, a fin de evitar, corregir, y controlar que estas se presenten dentro del marco de las relaciones de trabajo, buscando generar dentro de la Empresa una conciencia colectiva de convivencia laboral bajo los principios de dignidad de las personas.

ARTÍCULO SEGUNDO.- INTEGRANTES: El número de servidores públicos para integrar el comité de convivencia laboral, tiene sustento en la Resolución 652 de abril 30 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 del Ministerio de Trabajo, de donde se concluye que el comité de convivencia laboral de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se constituirá por 4 miembros con sus respectivos suplentes, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, quedando constituido de la siguiente manera:

POR EL EMPLEADOR	
PRINCIPALES	**SUPLENTES**
OSCAR ALBERTO HUERTAS MORENO	LUISA FERNANDA PAEZ RAMIREZ
HEYLEN ALEXANDRA MEDINA CASTAÑEDA	GLADYS DE LA PAVA BEDOYA

POR LOS TRABAJADORES	
PRINCIPALES	**SUPLENTES**
EDILBERTO PUENTES DELGADO	DIEGO FABIAN VANEGAS GOMEZ
SARAY MARIA FERNANDA BOHORQUE (Renuncio)	JUAN CARLOS BERMEO DIAZ.

Que revisado el acta de cierre de las elecciones de comité de convivencia laboral vigencia 2021 – 2023 no se presentaron más candidatos por parte de los trabajadores, al Comité de convivencia laboral, por lo tanto, ejercerán sus funciones con los miembros que se

encuentran actualmente, pasando el suplente de la señora Saray María Fernanda Bohórquez como principal.

ARTÍCULO TERCERA. - VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y derogan todas las que le sean contrarias, especialmente todas las resoluciones que anteceden a esta sin excepción alguna.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Ibagué, a los 22 AGO 2022

ERIKA MELISSA PALMA HUERTAS
Gerente General

Revisó: secretaria general – Dr. Luis Alejandro Giraldo Montoya

Proyectó y Preparó: Claudia Cómbita Zambrano – Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo

Vo.Bo. Dra. Diana Alexandra Guzmán Malca- Profesional Especializado Grado 03 Gestión Humana