RESOLUCION No. 0118 DE 2023 29 MAY 2023

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL VIGENCIA 2023- 2025 EN 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 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 reposan en esta Empresa sendos actos administrativos concernientes al comité de convivencia laboral, unos modificando y otros derogando anteriores resoluciones, con lo cual se ha hecho complicado el manejo de este comité por algunos yerros presentados en estas Resoluciones.

Que, por lo anteriormente expuesto en el párrafo anterior, este Despacho, en aras de dar funcionabilidad al comité y un correcto manejo del mismo, ve la necesidad imperiosa de derogar las anteriores resoluciones y crear nuevamente el comité de convivencia laboral con los nuevos integrantes.

Que el proceso de información y convocatoria tiene sustento en la circular N. 020 de abril 3 de 2023, con la cual se informó al personal de la convocatoria y la fecha de cierre de inscripciones para la elección de los integrantes del comité de convivencia laboral para la vigencia 2023- 2025.

Que mediante la circular N. 033 de mayo 4 de 2023, con la cual se informó al personal de la prórroga a convocatoria y la fecha de cierre de inscripciones para la elección de los integrantes del comité de convivencia laboral para la vigencia 2023- 2025.

Que mediante la circular N. 035 de mayo 9 de 2023, con la cual se informó al personal de la convocatoria a elecciones para la elección de los integrantes del comité de convivencia laboral para la vigencia 2023- 2025.

Que mediante acta de apertura de las elecciones de los candidatos al comité de convivencia laboral de fecha 10 de mayo de 2023, se dio apertura al proceso de votación para las elecciones de los candidatos de manera virtual con el apoyo del área de Gestión Tecnológica.

Que con acta de cierre de fecha 10 de mayo de 2023 se dio revisión al proceso de votación, quedando elegidos por parte de los trabajadores los siguientes funcionarios.

NOMBRE Y APELLIDO	CEDULA	CARGO	PRINCIPAL	SUPLENTE
Margarita Ávila Castañeda	65733338	Técnico 02	X	
Silvia Carolina Rodríguez Suarez	285400727	Auxiliar administrativo	X	

Cilia María Briñez Ovalle	28551478	Técnico 02			X
Andrey Felipe Rodríguez Penagos	1110470917	Técnico 01			X

Que mediante oficio 610-679 del 4 de abril de 2023, el área de Gestión Humana y Seguridad en Salud en el trabajo, solicita al Gerente General designar los representantes por parte del empleador con sus respectivos suplentes para la vigencia 2023-2025.

Que la Gerente General mediante oficio 100-396 designó los representantes por parte del empleador vigencia 2023-2025.

NOMBRE Y APELLIDO	CEDULA	CARGO	PRINCIPAL		SUPLENTE
Jorge Fernando Duque Cuartas	71651677	Almacenista General	X		
Marco Tulio Ortiz Ramos	80148285	Director Administrativo y Financiero	X		
Jorge Elmer Diaz Morales	93380630	Director de Planeación			X
Luis Alejandro Giraldo Montoya	79620222	Secretario General			X

Que la Oficina de Control Disciplinario dando respuesta al oficio 610-849 emanado de la profesional de salud ocupacional, certifica que el personal designado a conformar parte del comité de convivencia laboral para la vigencia 2023-2025 no presenta antecedentes disciplinarios internos.

Que, por lo anteriormente expuesto, el Gerente General de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P Oficial,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Crease el Comité de convivencia Laboral en la 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. - DEFINICION DE ACOSO LABORAL: *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.*

ARTÍCULO TERCERO.- 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**
JORGE FERNANDO DUQUE CUARTAS	JORGE ELMER DIAZ MORALES
MARCO TULIO ORTIZ RAMOS	LUIS ALEJANDRO GIRALDO MONTOYA

POR LOS TRABAJADORES	
PRINCIPALES	**SUPLENTES**
MARGARITA ÁVILA CASTAÑEDA	CILIA MARÍA BRIÑEZ OVALLE
SILVIA CAROLINA RODRÍGUEZ SUAREZ	ANDREY FELIPE RODRÍGUEZ PENAGOS

ARTÍCULO CUARTO. - OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Son obligaciones de los miembros del comité las siguientes:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con la oportunidad mínima para convocar a sus suplentes.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en el ejercicio de su calidad de miembros del comité.
3. Contribuir al logro de los consensos necesarios para la toma de decisiones.
4. Actuar con respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética en el ejercicio de sus funciones como miembro del comité.

ARTÍCULO QUINTO. - PERIODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITE: Los miembros del comité de convivencia laboral de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P., Oficial, tendrán un periodo de dos (2) años, a partir de la fecha de comunicación de su elección y/o designación de cada uno de los miembros.

ARTÍCULO SEXTO. -FUNCIONES DEL COMITÉ: Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que la soportan.
2. Examinar de manera confidencia los casos específicos en los que se formule queja o reclamo que pudieren tipificar conducta o circunstancias de acoso laboral en la Empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron origen a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para tratar de llegar a una solución definitiva.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, promover, renovar la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral deberá remitir las quejas a La Procuraduría.
8. Las demás que por su naturaleza deban ser ejercidas por el comité conforme las normas vigentes.

ARTÍCULO SEPTIMO. - PRESIDENCIA YFUNCIONES: Elegido por consenso el presidente del comité de convivencia laboral, este tendrá las siguientes**:**

1. Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias.
3. Tramitar ante la administración de la entidad las recomendaciones aprobadas en el comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la Entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO OCTAVO. - SECRETARIA DEL COMITÉ Y FUNCIONES: El Comité de convivencia laboral deberá elegir por consenso entre sus miembros, un secretario que tendrá las siguientes funciones.

1. Recibir las quejas y documentos anexos que sean presentados por los interesados para que sean estudiados por el comité.
2. Enviar físicamente o por medio electrónico a los miembros del comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando fecha, hora, y lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas con el fin de escuchar los hechos que dieron origen a la mismas.
4. Citar conjuntamente a los involucrados en las quejas a fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación que sirve de soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de las sesiones del comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la Empresa.
8. Elaborar informes solicitados sobre la gestión del comité.
9. Entregar el archivo documental que se produzca en el comité de convivencia laboral, a la subdirección de talento humano, cuando termine su periodo.

ARTÍCULO NOVENO. -CAUSALES DE RETIRO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Son causales de retiro de los miembros del comité las siguientes:

1. Desvinculación o traslado.
2. Violación al deber de confidencialidad en su calidad de miembro del comité.
3. Incumplimiento reiterado de sus obligaciones como miembro del comité.

PARÀGRAGFO: La solicitud de retiro deberá ser presentada ante el comité de convivencia laboral, así mismo la solicitud de retiro del comité por las causales 2 y 3, deberá ser adoptada por el comité mediante acta debidamente motivada.

ARTÍCULO DÉCIMO. - AUSENCIAS TEMPORALES: En caso de ausencias temporales de algún miembro del comité, esté será reemplazado por su respectivo suplente durante el tiempo que se presente la situación.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. - REUNIONES - SESIONES DEL COMITÉ: El comité de convivencia laboral sesionará ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, con los cuales se tomarán las decisiones, las cuales serán adoptadas por la mayoría de los miembros asistentes. Sesionará extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARAGRAFO: Previa invitación, podrán asistir al comité de convivencia laboral, las personas que, a criterio del mismo por su conocimiento, competencia, según el caso bajo estudio necesiten ser consultados, teniendo en cuenta que su participación aes a título de voz y no de voto. En todo caso estos invitados deberán cumplir con el postulado de confidencialidad que atañe a todos los miembros del comité.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. - ACTAS DEL COMITÉ: En cada sesión realizada por el comité se levantará un acta, en la cual se señalará el objeto de la misma, fecha y lugar de la reunión, así como una descripción sucinta de los temas tratados en el orden del día firmada por el presidente y secretario del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. - CONFLICTO DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES: En caso de presentarse conflicto de intereses, impedimentos, recusaciones de alguno de los miembros del comité, estos decidirán sobre el mismo y de constituirse la causal se designará el correspondiente suplente para el efecto. En caso de que el suplente presente también algún conflicto, impedimento o sea recusado, el comité optará por designar un miembro AD-HOC para que ingrese al comité una vez el comité haya evaluado la existencia de la causal. Se establecerá como causales de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones las contempladas en la Ley 1437 de 2011 artículo 11 e igualmente el procedimiento a establecer en cualquier de estos eventos será el establecido en el artículo 12 de la citada Ley.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. - PROCEDIMIENTO INTERNO PARA CONCILIAR ASPECTOS TRATADOS EN EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El procedimiento a seguir establecido internamente en el presente Acto Administrativo será el siguiente:

1. Una vez recepcionada la queja por la secretaria técnica del Comité, la cual será por escrito con indicación de la conducta que se considera constituida como acoso laboral, con nombres de a las personas que presuntamente realizaron la actuación, fecha en que se originaron los hechos y relación sucinta de los mismos y prueba sumaria de la queja constitutiva de acoso laboral según la peticionaria.
2. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, los miembros del comité citaran a las partes para ser escuchados.
3. Las partes estarán reunidas en el mismo lugar, advirtiéndole a las mismas el respeto con que deben actuar, e igualmente el uso de la palabra se dará en primer lugar a quien interpuso la queja y seguidamente a la persona contra la cual va dirigida la queja.
4. Los miembros del comité propiciaran dentro de un ambiente de cordialidad y respeto, las posibles soluciones amigables al conflicto presentado propuestas por las mismas partes encaminado esto a superar las situaciones expuestas. De presentarse voluntad conciliadora, se firmará un acta de convivencia por las partes y los miembros del comité, dejando específicamente las acciones correctivas que se tomaran por las partes y/o compromisos asumidos en el evento de ser necesario.
5. De no haber voluntad conciliatoria, el comité lo reflejará igualmente en acta que será suscrita por los miembros del comité y las partes involucradas, con lo cual pa parte supuestamente agraviada quedará en libertad para solicitar intervención del Ministerio Público en aras de buscar solución.

6. En caso de que no asista alguno de los interesados a la citación por parte del comité de convivencia laboral, se realizará una nueva citación en fecha posterior, no superior a tres (3) días hábiles, si aun así no asisten alguno de los interesados se entenderá que no hay animo conciliatorio, de lo cual se dejará constancia en el acta por parte de los miembros del comité.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. - MODALIDADES DE CONDUCTA QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: El acoso laboral podrá presentarse bajo cualquiera de las modalidades señaladas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, y se presumirá que hay acoso laboral siempre que se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo 70 de la misma Ley.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. - NO CONSTITUCIÓN DE CONDUCTA DE ACOSO LABORAL: No son conductas constitutivas de acoso laboral las contempladas en el artículo 8 de la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO. - GARANTIAS A LAS PARTES: El comité de convivencia laboral garantizará a las partes la no consecución de actos de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas, y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. Igualmente, el comité de convivencia laboral deberá asegurar a las partes en todo momento un debido proceso.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. - CADUCIDAD DE LA ACCIONES: Las acciones derivadas del acoso laboral , tendrán una caducidad de seis (6) meses después de la fecha en que haya ocurrido las conductas descritas en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. - 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 29 MAY 2023

ERIKA MELISSA PALMA HUERTAS
Gerente General

Revisó: Dr. Luis Alejandro Giraldo Montoya - – Secretario General

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

Vo.Bo. Dr. Marco tulio Ortiz Ramos - director Administrativo y Financiero

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