RESOLUCION No. 0164 DE 2023
31 JUL 2023

"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL ARTICULO TERCERO DE LA RESOLUCIÓN N° 0118 DEL 29 DE MAYO DEL 2023, DONDE SE ESTABLECEN LOS INTEGRANTES DEL 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 mediante Resolución 0118 del 29 de mayo del 2023, se conforma los integrantes del Comité de Convivencia Laboral por parte del empleador y los trabajadores, quedando así:

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

Que mediante Resolución 0138 del 22 de junio del 2023, se acepta la renuncia del Doctor LUIS ALEJANDRO GIRALDO MONTOYA quien ejercía sus funciones como suplente como representante del empleador, por lo que se solicitó a la Gerencia mediante oficio 610-1168 de junio 26 del 2023, delegar nuevamente representante suplente para el comité de Convivencia Laboral

Que mediante oficio No.606 de julio 21 del 2023, fue delegada por la Gerente General a la Doctora ANGIE JULIETT ROJAS MILLAN, actual secretaria General, para que actué junto con los otros delegados como miembro suplente en el comité de Convivencia Laboral.

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: Modificar el artículo tercero de la Resolución N° 0118 del 29 de mayo del 2023, donde se establecen los representantes por parte del empleador y los trabajadores del comité de convivencia laboral, para la vigencia 2023 – 2025, quedando constituido de la siguiente manera:

POR EL EMPLEADOR	
PRINCIPALES	**SUPLENTES**
JORGE FERNANDO DUQUE CUARTAS	JORGE ELMER DIAZ MORALES
MARCO TULIO ORTIZ RAMOS	ANGIE JULIETT ROJAS MILLAN

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

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

ARTÍCULO SEGUNDO.: Las demás disposiciones establecidas en la resolución N° 0118 del 29 de mayo del 2023, continúan vigentes y no sufren modificación alguna.

ARTÍCULO TERCERO.- VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Ibagué, a los 31 días del mes de JUL del año 2023 31 JUL 2023

ERIKA MELISSA PALMA HUERTAS
Gerente General

Revisó: Dra. Angie Juliett Rojas Millan – Secretario General

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

Vo.Bo. Dra. Liliana González Mora - Profesional Especializado Grado 03 Gestión Humana (E.)