

RESOLUCIÓN No. **0069** DE
03 FEB 2026

POR LA CUAL SE MODIFICA LA CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA - EMSERCHÍA E.S.P., PERÍODO 2025-2027.

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHIA EMSERCHÍA E.S.P.

CONSIDERANDO

Que el numeral 1° del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, por el cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, instando a las empresas e instituciones a implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar dichas conductas ocurridas dentro del marco laboral.

Que el numeral 1.7 del artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social, estableció como medida preventiva del acoso laboral conformar el Comité de Convivencia Laboral, establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo y establecer el procedimiento para formular las quejas a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Que el Ministerio del Trabajo mediante Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 1356 de 2012, estableció la modificación parcial de la Resolución 652 de 2012.

Que la Resolución 2404 de 2019 adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y estableció los protocolos específicos de intervención, herramientas que fueron complementadas con el Decreto 768 de 2022 que actualizó las directrices generales de técnica normativa, incluyendo aspectos relacionados con la expedición de actos administrativos en materia laboral, y con la Ley 2220 de 2022 que adoptó el Estatuto de Conciliación y estableció nuevos lineamientos para los mecanismos alternativos de solución de conflictos aplicables al ámbito laboral.

Que el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante la Resolución 3195 de 2022 y su posterior modificación a través de la Resolución 3348 de 2023 estableció y actualizó los lineamientos sobre el funcionamiento de los comités de convivencia laboral, normativa que fue complementada con la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo que estableció directrices específicas sobre la prevención de Acoso Laboral y Sexual, así como la Violencia basada en Género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Que la Resolución 4764 de 2023 estableció los requisitos mínimos de seguridad y salud para el desarrollo de trabajo remoto o a distancia, disposiciones que se integran con la nueva realidad laboral y que requieren especial atención en materia de prevención del acoso laboral en entornos virtuales, considerando las particularidades de las interacciones a través de medios tecnológicos y las nuevas formas de relacionamiento laboral que deben ser monitoreadas y reguladas para garantizar ambientes de trabajo saludables independientemente de la modalidad en que se presten los servicios.

Que la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación estableció directrices fundamentales para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, normativa que fue complementada y desarrollada mediante la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual estableció lineamientos específicos y detallados para la aplicación efectiva de las disposiciones contenidas en la Circular 003, fortaleciendo así el marco normativo de protección contra el acoso laboral en las entidades públicas.

Que los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, junto con la Recomendación 206 que lo complementa, establecen directrices específicas y proporcionan orientaciones detalladas para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, constituyendo un marco de referencia internacional que debe ser incorporado en las políticas y procedimientos internos de las organizaciones para garantizar ambientes laborales seguros y saludables, libres de toda forma de violencia y discriminación.

Que la jurisprudencia de la Corte Constitucional, a través de múltiples pronunciamientos como la Sentencia T-882 de 2006 que estableció criterios específicos para la identificación y tratamiento del acoso laboral, la Sentencia C-780 de 2007 que declaró la exequibilidad de la Ley 1010 de 2006 y estableció parámetros interpretativos sobre el acoso laboral, y las Sentencias T-238 de 2008 y T-372 de 2012 que desarrollaron el alcance del derecho a un ambiente laboral sano, ha construido una sólida línea jurisprudencial que refuerza la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y establece obligaciones concretas para las entidades en materia de prevención y atención del acoso laboral.

Que la Sentencia C-960 de 2007 de la Corte Constitucional estableció la importancia de los comités de convivencia laboral como mecanismos de prevención y solución de conflictos, destacando su papel fundamental en la construcción de ambientes laborales saludables y en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, jurisprudencia que ha sido complementada por diversos pronunciamientos que reafirman la necesidad de contar con instrumentos efectivos para la prevención y atención de situaciones de acoso laboral y la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto y la dignidad humana.

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 establece la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención y atención del acoso laboral en el sector público, disposición que se articula con el Plan Estratégico Institucional de EMSERCHÍA E.S.P. 2023-2025, el cual contempla como uno de sus objetivos estratégicos el fortalecimiento de los mecanismos de prevención y atención del acoso laboral, reconociendo la importancia de contar con herramientas efectivas para la promoción de ambientes laborales saludables y el desarrollo del talento humano en condiciones de dignidad y respeto.

Que mediante comunicado interno, la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHÍA E.S.P. informó a los funcionarios la apertura de inscripciones para postularse como integrantes del Comité de Convivencia Laboral durante el período comprendido entre el 07 y el 11 de julio de 2025, proceso que culminó con la elección realizada el día veintidós (22) de julio del año dos mil veinticinco (2025), donde los trabajadores, mediante votación libre y transparente, eligieron a sus representantes al Comité de Convivencia Laboral, garantizando así la participación democrática y la representatividad de todos los servidores públicos en este importante órgano institucional.

Que la Gerencia, en ejercicio de sus facultades y en cumplimiento de la normatividad vigente, realizó la designación de los miembros representantes de la empresa mediante oficio del veintiocho (28) de julio de 2025, completando así la conformación del Comité de Convivencia Laboral con representantes tanto de los trabajadores como de la administración, garantizando el equilibrio y la participación equitativa en la composición de este órgano fundamental para la promoción de un ambiente laboral sano y respetuoso.

Que mediante oficio del día 21 de enero de 2026, el integrante del comité OSCAR MAURICIO SOLER GALEANO presentó la renuncia voluntaria a la empresa y por consiguiente como miembro del comité de Convivencia Laboral.

Que mediante oficio del día 26 de enero de 2026, se informa a la Gerencia la novedad y se solicita el nombramiento de las una (1) persona que reemplazará al miembro saliente del comité.

Que Mediante respuesta de la Gerencia, del día 27 de enero de 2026 se asigna a la siguiente persona: ANGIE TATIANA MORA VELASQUEZ.

En mérito de lo expuesto:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHÍA E.S.P., integrado por dos (2) representantes de la Gerencia y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, el cual estará integrado por las siguientes personas.

REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD.

PRINCIPALES	ADICIONAL
GLORIA LIZETH SOSA FRANCO	JAIME ALEXIS GERARDO CASTRO SANTOS
CLARA PAOLA CRISTANCHO PENAGOS	ANGIE TATIANA MORA VELASQUEZ

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

PRINCIPALES	ADICIONAL
DUWAN SANTIAGO LEON CAMACHO	LINA MARIA CASTRO GIL
FIDEL ANDRES BELLO MUNAR	CARLOS MARIO MERCADO SIERRA

ARTICULO SEGUNDO: Funciones del Comité de Convivencia Laboral, son las descritas en el artículo 6° de la Resolución N.º 652 de 2012:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes al acoso laboral.
2. Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

3. Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
4. hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
5. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

ARTICULO TERCERO: Funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral, El empleador deberá elegir al presidente de dicho comité, las funciones que adquiere se encuentran descritas en el artículo 7 de la Resolución 652 de 2012.

ARTICULO CUARTO: Funciones del secretario del Comité de Convivencia Laboral, el comité deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien obtendrá las funciones descritas en el artículo 8 de la Resolución 625 de 2012.

ARTICULO QUINTO: Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTICULO SEXTO: El periodo de permanencia de los miembros del Comité de Convivencia Laboral Será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.


La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, al día 03 FEB 2026


NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



IVAN DARIO MONTAÑO NEISA.
GERENTE.

Revisó: Jaime Alexis Gerardo Castro Santos – Director Jurídico y de Contratación 

Revisó: Gloria Inés Rodríguez Rodríguez – Subdirectora de Talento Humano y SST. 

Revisó: Omaira Milena Moreno- Profesional Especializado SST. 

Proyectó: Diego Fernando Molina - Técnico Administrativo SST. **DM**