



GGH-300-2014-2024

CIRCULAR N°. 002 de 2024

PARA: GERENTES, DIRECTORES, JEFES DE OFICINA, COORDINADORES, TRABAJADORES

DE: GERENCIA DE GESTIÓN HUMANA

ASUNTO: LINEAMIENTOS SOBRE LOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN CON EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE AGUAS DE BOGOTÁ E.S.P. S.A ANTE LOS ASUNTOS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

Estimados (as) Colaboradores (as):

Por medio de la presente, se informa a todos los Gerentes, Directivos, Jefes de oficina Coordinadores y Trabajadores lo siguiente:

De acuerdo con la ley 1010 del 2006 ante cualquiera de las conductas establecidas en el artículo 7 las cuales constituyen acoso laboral, se encuentra establecido el Comité de Convivencia Laboral quien de acuerdo con la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, entre otras cosas, puede recepcionar las quejas por presunto acoso laboral, esto como un mecanismo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo para prevenir conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar cualquier circunstancia negativa.

Entiéndase por 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 y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. De la anterior definición general, se desprenden modalidades como son: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral.

Teniendo en cuenta esto, la presente circular se emite con el objetivo de dar claridad sobre los mecanismos de comunicación existentes con el Comité de Convivencia Laboral de Aguas de Bogotá S.A. ESP.

En concordancia a lo anterior, según el Acta N°. 001 de fecha 12 de junio de 2024 los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de Aguas de Bogotá, S.A. E.S.P. para la vigencia de junio 2024- junio 2026 son:

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Por los trabajadores:

- Luz Dary Vargas Torres
- Laura Marina Narváez Narváez
- Andrés Salamanca
- Miguel Ángel Botina Rincón

Por la empresa:

- Álvaro Jaimes Sabogal
- Margarita María Rivera Agudelo
- Rahiza Polo Urueña
- Ancizar Ramírez Mosquera

Para efectos de las conductas que presuntamente constituyen acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral de Aguas de Bogotá E.S.P. S.A., recepciona las quejas, las cuales de acuerdo con el reglamento del Comité de Convivencia Laboral vigente desde el 11 de febrero del 2019 deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Comunicación por escrito, diligenciando el formato diseñado para tal fin "Presentación de quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral o sugerencias ante el comité de convivencia. Código: GH-FM-064". Que puede ser descargado de la ruta del SharePoint del sistema de gestión integral de Aguas de Bogotá/formatos del proceso de gestión humana y/o solicitándolo al encargado de Seguridad y Salud en el trabajo del proyecto o coordinación.
2. Indicar nombre y apellido, dirección y correo electrónico para comunicaciones del trabajador que suscribe la queja, con número de documento de identificación, cargo, dependencia o proyecto al que pertenece; fecha (mes/día/año) en la que comunica la queja.
3. Nombre, apellido, cargo, dependencia o proyecto del trabajador contra quien se dirige la queja.
4. Relato breve, claro, de los hechos que originan la queja, ocurridos dentro de los tres (3) años contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de presunto acoso, con descripción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
5. Relacionar y adjuntar; copia de los documentos y pruebas que soporten los hechos que se denuncian en caso de que existan.
6. Toda queja de presunto acoso laboral debe remitirse exclusivamente al correo electrónico corporativo del comité de convivencia laboral comitedeconvivencia@aguasdebogota.com.co, lo anterior, en cumplimiento al marco legal de guardar la confidencialidad; por lo que en caso de radicarse por otro canal no serán tramitados.

En el evento que el trabajador no sepa escribir, contactará a un integrante del Comité de Convivencia Laboral relacionados anteriormente, para que de manera confidencial le relate de forma verbal los hechos y entregue copia de documentos y pruebas del presunto acoso laboral para que sea tramitado, con su autorización al correo corporativo comitedeconvivencia@aguasdebogota.com.co.

Es de señalar que, dada la naturaleza del Comité de Convivencia Laboral, el cual está centrado en abordar temas para mejorar la convivencia laboral, la radicación de quejas de presunto acoso laboral, los trámites de escucha deben ser efectuados directamente por los trabajadores involucrados, quienes de acuerdo con la normatividad legal vigente son los legitimados para solicitar la respectiva intervención del Comité.

Agradecemos su valiosa colaboración a efectos de seguir el procedimiento establecido en la presente Circular e igualmente reiteramos que lo anterior es publicado en concordancia con la Resolución 652 de 2012, la ley 1010 del 2006 y demás normas concordantes con la materia.


DIANA PATRICIA RÍOS GARCÍA
Gerente de Gestión Humana (E)

Proyectó: Carolina del Pilar Silva Pinto – Profesional Especializado 
Revisó: Margarita María Rivera Agudelo – Asesora Gerencia General 
Revisó: Sandra María Angarita Roa - Directora de Desarrollo del Talento Humano 
Revisó: Hugo Rocha Correa – Jefe Relaciones Laborales 