



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA

RESOLUCIÓN No. 0483 2012

31 OCT 2012

"Por medio de la cual se crea y establecen disposiciones referentes al Comité de Convivencia Laboral de la UPME, en cumplimiento de la resolución expedida por el Ministerio de Trabajo No. 652 del 30 de abril de 2012".

**EL SECRETARIO GENERAL DELEGADO DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO
DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACION MINERO
ENERGÉTICA**

en uso de sus facultades legales, concedidas en la resolución 0479 del 30 de octubre de 2.012-y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido en la ley 1010 de 2006, por medio de la cual fueron adoptados medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, es obligación de las instituciones establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que, de conformidad a la resolución No. 652 del 30 de abril de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, se establece la obligación de conformar y poner en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Que, se hace necesario seguir los parámetros de la Resolución en mención dado que se deben adoptar medidas preventivas de acoso laboral que permitan proteger a los trabajadores y trabajadoras contra los riesgos psicosociales que afecten la salud de los empleados en los lugares de trabajo.

Que en cumplimiento de lo antes expuesto se hace necesario convocar y designar a los funcionarios que cumplan con los requisitos exigidos para hacer parte del Comité de Convivencia Laboral de la entidad.

Que conforme a lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

Artículo Primero.- Creación del Comité de Convivencia Laboral- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece la creación del Comité de Convivencia Laboral, mediante el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

Artículo Segundo.- Integración del Comité de Convivencia Laboral. - El Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, estará constituido por dos (2) representantes de los funcionarios con sus respectivos suplentes elegidos mediante votación secreta y dos (2)



REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA

RESOLUCIÓN No. 0483 2012

(31 OCT 2012)

"Por medio de la cual se crea y establecen disposiciones referentes al Comité de Convivencia Laboral de la UPME, en cumplimiento de la resolución expedida por el Ministerio de Trabajo No. 652 del 30 de abril de 2012".

Representantes de la administración designados por la Dirección General, con sus respectivos suplentes)

El comité de Convivencia Laboral, 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.

Artículo Tercero.- Funciones del Comité de Convivencia Laboral- Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, ejercidas dentro del marco normativo establecido por la Ley 1010 de 2006, las siguientes:

- a.- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Unidad de Planeación Minero Energética-UPME, con relación al buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b.- Prevenir, las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que puedan llegar a ser ejercidas sobre uno o varios servidores de la entidad por uno o más Jefes, Funcionarios a cargo o Compañeros de trabajo, encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- c. Actuar como conciliador reservado en los casos concretos que susciten reclamaciones de acoso laboral por parte de los servidores, para lo cual deberá examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales, en los que sean planteadas situaciones que presuntamente pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral y proponer alternativas para superar las tensiones generadas.
- d. Formular las recomendaciones pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.
- e. Promover el desarrollo efectivo de mecanismos de prevención del acoso laboral.
- f. Recomendar a la alta Dirección, políticas de administración para la prevención del acoso laboral.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Artículo Cuarto.- Periodo del Comité de Convivencia Laboral. El periodo de los miembros del comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA

RESOLUCIÓN No. 0483 2012

(31 OCT 2012)

"Por medio de la cual se crea y establecen disposiciones referentes al Comité de Convivencia Laboral de la UPME, en cumplimiento de la resolución expedida por el Ministerio de Trabajo No. 652 del 30 de abril de 2012".

Artículo Quinto.- Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
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 Sexto.- Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
4. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
5. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA

RESOLUCIÓN No. 0483 2012

(31 OCT 2012)

"Por medio de la cual se crea y establecen disposiciones referentes al Comité de Convivencia Laboral de la UPME, en cumplimiento de la resolución expedida por el Ministerio de Trabajo No. 652 del 30 de abril de 2012".

6. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

7. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.

Artículo Séptimo.- La Unidad de Planeación Minero Energética, a través de la División de Gestión Humana y los Programas de Salud Ocupacional, desarrollará 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 y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Artículo Octavo.- Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales con las cuales tenga vínculo la Unidad de Planeación Minero Energética, llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Artículo Noveno.- La Unidad de Planeación Minero Energética, a través de la Secretaría General, Grupo de talento Humano, adelantará el proceso de convocatoria y elección de los representantes que conformarán el Comité de Convivencia Laboral.

Artículo Décimo .- La Secretaria General, dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 10 de la Resolución número 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, relacionado con la implementación de un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como el manejo reservado de la documentación.

Artículo Décimo Primero.- Procedimiento preventivo y conciliatorio.- Reuniones del Comité de Convivencia Laboral y ejercicio de sus competencias.

1. El Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, tendrá reuniones ordinarias, por convocatoria de alguno de sus miembros, la última semana de cada trimestre del año, con el fin de tratar los asuntos pertinentes. Podrá reunirse igualmente, de manera extraordinaria, por convocatoria de alguno de sus miembros.



Libertad y Orden

REPÚBLICA DE COLOMBIA
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA

RESOLUCIÓN No. **0483** 2012

(31 OCT 2012)

"Por medio de la cual se crea y establecen disposiciones referentes al Comité de Convivencia Laboral de la UPME, en cumplimiento de la resolución expedida por el Ministerio de Trabajo No. 652 del 30 de abril de 2012".

2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité, en la sesión respectiva procederá a su examen, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas.
3. Valorados los elementos del caso, procederá, en la misma sesión, a formular las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos escritos de convivencia.
4. Si como resultado de la evaluación del Comité y habida consideración de los hechos cumplidos, su gravedad, su reiteración y las actitudes de los involucrados, son advertidas consecuencias que trasciendan la órbita de la conciliación, el Comité dará traslado de la actuación a la Oficina de Asuntos Disciplinarios, o quien haga sus veces, para que se adelanten procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y la presente resolución.
5. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley.

Artículo Decimo Segundo: Garantías. - El Comité de Convivencia Laboral de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto 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.

Artículo Decimo Tercero: Vigencia y Derogatorias. - La presente resolución deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE .

Dada en Bogotá, D.C. a los **31** OCT 2012


EDGAR ANTONIO GÓMEZ ÁLVAREZ

Secretario General delegado de las funciones del Despacho de la Dirección General

Elaboró: JGL
Revisó: EGA