

Medellín, 1° de Febrero de 2008

Señor
WALTER DAVID NAVARRO GIRALDO
Presidente SINPROEPPM
Carrera 43A No 34-95
Centro Comercial Almacentro Local 305.
Teléfono 262-43-74

Radicado 01413481

Respetado Señor

Mediante resolución número 00004452 de enero 25 de 2008, el Gerente General, creó el "Comité de Convivencia" como mecanismo de prevención del acoso laboral al interior de las Empresas Publicas de Medellín E.S.P. y se establece el procedimiento para tal efecto.

El comité se conformará por seis (6) servidores públicos vinculados a la empresa para la adopción de las medidas de prevención y corrección del acoso laboral. En representación de la Empresa actuarán el Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales, el Jefe de la Unidad de Protección Social y un Abogado de la Unidad de Relaciones Laborales. En representación de los Trabajadores actuarán Un (1) trabajador designado por SINTRAEMSDDES - Subdirectiva Medellín, otro (1) por SINPROEPPM y otro (1) designado por los dos (2) representantes de las organizaciones sindicales.

Los miembros del Comité de Convivencia, se ocuparán de establecer planes y medidas de prevención y evaluar las conductas presentadas con el ánimo determinar si existió acoso laboral, reconstruir la convivencia laboral y determinar el camino a seguir, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.

Por lo anterior, comedidamente le solicito informarnos el nombre del trabajador, que en representación de la organización sindical que usted lidera, integrará este importante Comité, el cual tiene la delicada e importante misión de contribuir con su labor, a la construcción de un ambiente laboral mas participativo dentro del respeto a la dignidad humana, razón de ser de nuestro Estado Social de Derecho.

Una vez se nos informe el nombre de los servidores que en representación de los trabajadores integrarán el comité, se procederá a fijar la fecha, hora y lugar de la reunión de instalación de este importante comité y en la misma deben decidir conjuntamente sobre el tercer miembro en representación de los trabajadores.

Adjunto le envío la resolución por medio del cual se crea el Comité de Convivencia, al interior de las Empresas Publicas de Medellín E.S.P.

Agradezco su amable atención

Atentamente


JUAN ALBERTO RODRIGUEZ GIRALDO
Jefe Unidad de Relaciones Laborales (e)

estamos ahí.

**RESOLUCION NÚMERO 00004452
(25 DE ENERO DE 2008)**

Por la cual se crea el “Comité de Convivencia” como mecanismo de prevención del acoso laboral al interior de Empresas Públicas de Medellín E. S. P. y se establece un procedimiento.

El Gerente General de Empresas Públicas de Medellín E. S. P, en ejercicio de las facultades legales y en especial las otorgadas en el artículo 20 literales k) y m) del Acuerdo Municipal número 12 de 1998 en concordancia con lo establecido en el párrafo 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 se estipula que los reglamentos de trabajo de las empresas e 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 las entidades públicas se les impone el acatamiento a las previsiones de la Ley 1010 de 2006, razón por la cual se procede, como en efecto se hace, a expedir la siguiente reglamentación, aplicable en Empresas Públicas de Medellín E. S. P. y de imperioso acatamiento por parte de todos sus servidores

Que el 23 de enero del año calendado se expidió 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, ley que fue modificada por el Decreto número 231 de 2006 en cuanto se estableció en el párrafo 1° del artículo 9°, que: “Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo”;

Que Empresas Públicas de Medellín E. S. P. como empresa industrial y comercial del Estado del orden municipal según lo estipulado por el Decreto 2127 de 1945, artículos 4° y 5°, ha venido tramitando, ante el Ministerio de la

estamos en...

Protección Social, la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo que ha de regir las relaciones laborales y prestaciones sociales de sus trabajadores.

Que el Ministerio de la Protección Social, en varias oportunidades, ha objetado el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, entre otras razones, por no fundamentarse en las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y por las jornadas de trabajo definidas para la prestación continua de los servicios públicos domiciliarios.

Que de conformidad con la disposición analizada, el empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que con ellas se elimine el poder de subordinación laboral; esto con el ánimo de adoptar medidas preventivas y correctivas de posibles situaciones de acoso laboral, ejercidas sobre un trabajador por parte del empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del cargo;

Que los miembros del Comité de Convivencia, se ocuparán de evaluar las conductas presentadas, con el ánimo de determinar si existió el posible acoso laboral, reconstruir la convivencia laboral y definir el procedimiento a seguir con forme con la ley.

Que en consecuencia, como se hace necesario adoptar para Empresas Públicas de Medellín E. S. P., los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y el procedimiento para superar las que tengan ocurrencia en el lugar de trabajo, se

RESUELVE:

Artículo 1°. Conformar el “Comité de Convivencia” al interior de Empresa Públicas de Medellín E. S. P., cuyos miembros serán los encargados de abrir espacios de diálogo, de analizar y evaluar las conductas puestas en su conocimiento para corroborar si efectivamente el empleado ha sido víctima de alguna de las modalidades señaladas como acoso laboral, con el ánimo de lograr una conciliación entre las partes que contribuya al restablecimiento de la convivencia laboral.

estamos ahí.

Artículo 2°. Créase el Comité de Convivencia conformado por seis (6) servidores públicos vinculados a la empresa para la adopción de las medidas de prevención y corrección del acoso laboral, integrado por tres (3) miembros en representación de la empresa y tres (3) en representación de los trabajadores.

Parágrafo 1°. En representación de la empresa actuarán como miembros del comité el Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales, el Jefe de la Unidad de Protección Social y un Abogado de la Unidad Relaciones Laborales.

Parágrafo 2°. Serán miembros del comité en representación de los trabajadores, un (1) trabajador designado por SINTRAEMSDDES – Subdirectiva Medellín, otro (1) por SINPROEPPM y el otro (1) designado por los dos (2) representantes de las organizaciones sindicales.

Artículo 3°. El Comité para las medidas de Prevención y Corrección del Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones:

3.1. Recibir y estudiar los informes que trasladen los Inspectores Municipales de Policía, los Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo sobre las denuncias de Acoso Laboral en que incurran los trabajadores de la empresa.

3.2. Citar al trabajador o trabajadores presuntamente incurso en conducta de Acoso Laboral para que sean escuchados respecto al informe remitido por las autoridades competentes.

3.3. Proponer fórmulas de conciliación que sean efectivas y permitan la prevención, corrección y reiteración de las conductas calificadas por la ley como Acoso Laboral.

3.4. Diseñar y proponer planes y programas de Desarrollo y Capacitación tendientes a sensibilizar y concienciar al personal de la empresa para evitar incurrir en conductas calificadas como Acoso Laboral.

3.5. Realizar estudios e informes sobre las conductas calificadas como Acoso Laboral que sirvan para la implementación y desarrollo de los planes y programas que se estructuren para evitar las conductas de Acoso Laboral.

estamos ahí.

3.6. Informar a los jefes de las dependencias sobre las conductas de Acoso Laboral en que incurran los trabajadores de sus dependencias para que se ejerzan las acciones correspondientes y se tomen los correctivos necesarios.

3.7. Remitir a la dependencia de Control Disciplinario Interno los informes o quejas sobre las presuntas conductas que puedan constituir Acoso Laboral para lo de su competencia.

Artículo 4°. El Comité de Convivencia es el órgano encargado de adelantar las acciones pertinentes y tendientes a prevenir aquellas conductas de acoso laboral y, de abrir espacios de diálogo, de analizar y evaluar las conductas puestas en su conocimiento para corroborar si efectivamente el empleado ha sido víctima de alguna de las modalidades señaladas como acoso laboral, con el ánimo de lograr una conciliación entre las partes que contribuya al restablecimiento de la convivencia laboral, para superar las desavenencias entre funcionarios y tendrá como función la de definir si existen las conductas de hostigamiento o acoso laboral enmarcadas dentro de los parámetros señalados en la Ley 1010 de 2006, conforme al siguiente procedimiento:

1. El servidor que considere que está siendo hostigado o acosado laboralmente pondrá el hecho en conocimiento del Comité de Convivencia.
2. El Comité analizará la situación planteada y verificará la existencia de los hechos.
3. Adelantará entrevistas personales con los servidores implicados; si se determina que no hubo acoso laboral, llegará a acuerdos conciliatorios entre las partes con el ánimo de superar los problemas que se presentaron.
4. Después de haber efectuado un análisis de la situación, si el Comité de Convivencia corrobora que el empleado ha sido víctima de un maltrato o acoso laboral buscará una conciliación entre el Ministerio y el afectado; en caso de no llegar a un acuerdo, el afectado podrá interponer la demanda ante las autoridades competentes.

Parágrafo. En el evento en que el Comité de Convivencia considere necesario asesorarse de algún experto para tomar una decisión, podrá solicitar el correspondiente concepto.

estamos ahí.

Artículo 5°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, establézcanse los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

1. Plan anual de Capacitación. Los programas que se adelanten a través del Plan de Capacitación de Empresas Públicas de Medellín E. S. P. deberán contener acciones encaminadas a potenciar los recursos emocionales y la competencia psicosocial de los empleados, tales como:

1.1. Inteligencia emocional aplicada al trabajo; con ellos se busca que los participantes aprendan a descubrir y controlar los aspectos propios de la personalidad, como la autoconciencia, el autocontrol, la automotivación, la empatía y la autorregulación y las habilidades sociales. Al mismo tiempo, se desarrollarán actividades sobre la motivación en el grupo de trabajo, creación de equipos de éxito, técnicas de comunicación, gestión de conflictos laborales, relaciones interpersonales u organización del tiempo de trabajo.

1.2. Fortalecimiento del comportamiento de liderazgo, dirigido a las jefaturas de las áreas, capacitándolos para reconocer conflictos y para manejarlos adecuadamente, conocer los síntomas del acoso laboral y detectarlos precozmente.

1.3. Habilidades para el desarrollo del trabajo, a través de la formación en temas misionales.

1.4. Habilidades sociales en comunicación, asertividad, empatía y técnicas de trabajo en equipo.

2. Inducción y Reinducción. Se debe contemplar la presentación de la Ley 1010 de 2006, teniendo en cuenta las acciones preventivas que se adelantarán en Empresas Públicas de Medellín E. S. P. Se deberá incorporar dentro de los contenidos temáticos el tema del Acoso Laboral.

3. Programa de Salud Ocupacional. A través del programa de Salud Ocupacional Anual de Empresas Públicas de Medellín E. S. P. y con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales, se adelantarán acciones de prevención, detección de áreas sintomáticas e intervención de problemáticas específicas en riesgo psicosocial.

4. Capacitación. Empresas Públicas de Medellín E. S. P, brindará y recibirá el apoyo necesario a las dependencias para realizar procesos de capacitación sobre el contenido de la Ley 1010 de 2006, así como todo el marco de

ESTUDIOS ABL

Derechos, Deberes, Prohibiciones, Faltas Gravísimas y Sanciones Disciplinarias de los servidores públicos en cuanto hace relación con el respeto de la dignidad humana y con los bienes jurídicos protegidos.

5. Plan de Desarrollo Administrativo. Dentro de la Política Moralización y Transparencia de la Administración Pública se incorporarán acciones encaminadas a obtener un marco adecuado de respeto por la dignidad humana, de carácter preventivo y correctivo, dirigido a evitar la realización de conductas que constituyen acoso laboral.

Parágrafo. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional y el buen ambiente en la entidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el lugar de trabajo.

Artículo 6º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

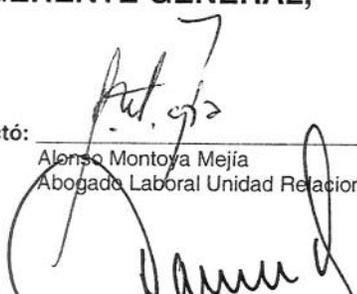
Dada en Medellín, a xx de xxxx de 2008.

EL GERENTE GENERAL,



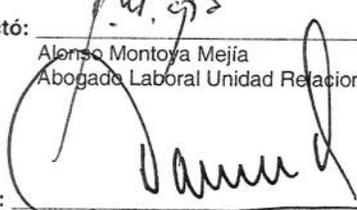
JUAN FELIPE GAVIRIA GUIÉRREZ

Proyectó:



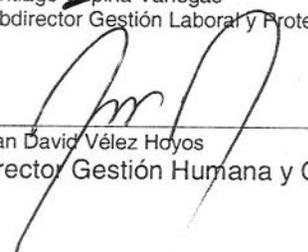
Alonso Montoya Mejía
Abogado Laboral Unidad Relaciones Laborales

Revisó:



Santiago Ospina Vanegas
Subdirector Gestión Laboral y Protección social (E)

Aprobó:



Juan David Vélez Hoyos
Director Gestión Humana y Organizacional (E)

estamos ahí