epm®

RESOLUCIÓN NÚMERO 04925
(9 DE JUNIO DE 2008)

"Por medio de la cual se modifica una resolución

El **GERENTE GENERAL** de las **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.**, en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, 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 parágrafo 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y

CONSIDERANDO

1. Que mediante resolución número 00004452 de enero 25 de 2008, se creó el Comité de Convivencia Laboral de las Empresas Publicas de Medellin E.S.P, en desarrollo de establecido en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, con el fin de 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.

2. Que la Procuraduría General de la Nación, mediante la circular número 20 de abril 18 de 2007, impartió las directrices para asumir y tramitar las quejas de acoso laboral que lleguen a ese órgano de control, estableciendo que antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio en este tipo de faltas disciplinarias, debe agotarse necesaria y obligatoriamente, en todos los casos, el procedimiento preventivo de que trata el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

3. Que de conformidad con la circular expedida por la Procuraduría General de la Nación, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, al Comité de Convivencia Laboral le corresponde implementar medidas de naturaleza correctiva y preventiva, mediante un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo con la participación las partes involucradas, que permita superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo y a la Procuraduría General de La Nación ejercer de manera exclusiva el poder disciplinario, mediante la investigación, calificación y sanción de la conducta disciplinaria, conforme al procedimiento establecido en la Ley 734 de 2002, cuando no hubiere sido posible la superación de la presunta situación de acoso laboral en la entidad.

Por las razones expuestas, se procederá a modificar la resolución número 00004452 de enero 25 de 2008, con el fin de adecuar y delimitar las funciones y estructura del Comité de Convivencia Laboral de las Empresas Publicas de Medellin E.S.P, a las directrices impartidas por la Procuraduría General de la Nación, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.

• Empresas Públicas de Medellín E. S. P.
Carrera 58 N° 42-125 · A.A 940
Conmutador: 3808080 · Fax: 3843940
Medellín-Colombia
www.epm.com.co

313

RESUELVE

Artículo 1º. Modificar el artículo 1° de la resolución 00004452 de enero 25 de 2008, el cual quedará así:

Conformar el "Comité de Convivencia" al interior de Empresas Públicas de Medellín E.S.P, cuyos miembros serán los encargados de abrir espacios de diálogo entre las partes involucradas en situaciones de presunto acoso laboral, con el fin de establecer medidas de carácter preventivo y correctivo mediante un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo que permita superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo y contribuya al restablecimiento de la convivencia laboral.

Artículo 2º. Modificar el artículo 2° de la resolución número 00004452 de enero 25 de 2008, el cual quedará así:

Crease el Comité de Convivencia conformado por seis (6) servidores públicos principales y seis(6) suplentes, vinculados a la empresa, para la coordinación de espacios de dialogo entre las partes involucradas en situaciones de presunto acoso laboral y el establecimiento de medidas de carácter preventivo y correctivo, mediante un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, de que trata el artículo anterior, integrado por tres(3) miembros principales en representación de la empresa y sus suplentes y tres (3) representantes de los trabajadores y sus suplentes.

Parágrafo 1°. En representación de la empresa actuarán como miembros principales 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. En calidad de suplentes se designa al Jefe de la Unidad Aprendizaje Organizacional, quien reemplazará al Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales en su ausencia, en las reuniones del Comité de Convivencia Laboral y al Jefe de la Unidad Planeación Gestión Humana, quien reemplazará al Jefe de la Unidad de Protección Social en su ausencia, en estas reuniones.

Parágrafo 2°. Serán miembros del comité en representación de los trabajadores, un trabajador designado por SINTRAEMSDES – Subdirectiva Medellín, otro (1) por SINPROEEPPM y un (1) tercero designado por los dos (2) representantes de las organizaciones sindicales. En calidad de suplentes de estos representantes actuarán tres (3) trabajadores designados mediante el procedimiento anterior, quienes reemplazarán a los principales en su ausencia, en las reuniones del Comité de Convivencia. La designación de estos trabajadores tanto de principales y suplentes deberá estar debidamente acreditada por las respectivas organizaciones sindicales ante la Unidad de Relaciones Laborales.

Continúa hoja...

• Empresas Públicas de Medellín E. S. P.
Carrera 58 N° 42-125 A.A 940
Conmutador: 3808080 - Fax: 3843940
Medellín-Colombia
www.epm.com.co

Los miembros suplentes sólo podrán asistir a las reuniones del Comité de Convivencia Laboral, en ausencia de los miembros principales, los cuales deberán justificar motivadamente las razones de su ausencia.

Artículo 3º. Agregar el siguiente parágrafo al artículo 3° de la resolución número 00004452 del 25 de enero de 2008:

Parágrafo: De conformidad con lo establecido en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 en concordancia con la circular número 20 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación, las funciones del Comité de Convivencia Laboral de las Empresas Publicas de Medellin E.S.P, se desarrollarán sin detrimento de las funciones y competencias asignadas por ley o reglamento a las diferentes dependencias de la entidad, y las asignadas a la Procuraduría General de la Nación en materia disciplinaria, para la investigación, calificación y sanción de las conductas de acoso laboral, cuyo conocimiento le corresponde en forma exclusiva a ese órgano de control.

Articulo 4°. Modificar el artículo cuarto de la resolución 00004452 del 25 de enero de 2008, el cual quedará así:

Al Comité de Convivencia Laboral le corresponde adelantar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo procurando superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo, mediante la apertura de diálogo entre las partes involucradas y el establecimiento de medidas de carácter preventivo y correctivo que posibilite la superación de la situación de presunto acoso laboral, para lo cual coordinará con las dependencias de la Dirección de Gestión Humana las actividades y programas en materia de capacitación, sensibilización y fortalecimiento de los lazos de amistad, respeto y tolerancia, que contribuyan al restablecimiento y mantenimiento de la convivencia laboral.

Artículo 5°. Suprimir los numerales 3 y 4 del artículo 4° y modificar el parágrafo respectivo, de la resolución 00004452 del 25 de enero de 2008, para en su lugar establecer lo siguiente:

Numeral 3°. Adelantará entrevistas personales con los servidores involucrados en situaciones de presunto acoso laboral, procurará el dialogo respetuoso y constructivo entre las partes involucradas, con el ánimo de superar los problemas que se presenten en el desarrollo de la relación laboral.

Numeral 4° Cuando el Comité de Convivencia hubiere agotado el procedimiento preventivo y correctivo, mediante el análisis y diálogo constructivo entre las partes involucradas y no se lograre la superación de la situación de presunto acoso laboral, deberán remitirse las diligencias respectivas a la Procuraduría General de la Nación, a quien le corresponde de manera exclusiva

• Empresas Públicas de Medellín E. S. P.
Carrera 58 N° 42-125 - A.A 940
Conmutador: 3808080 - Fax: 3843940
Medellín-Colombia
www.epm.com.co

investigar y establecer la responsabilidad disciplinaria, a que hubiere lugar en estos casos.

Parágrafo Para la estructuración de las actividades, programas y medidas orientados a corregir y prevenir situaciones de acoso laboral en la entidad, el Comité coordinará su diseño y programación, con las Unidades de Aprendizaje Organizacional, Unidad de Desempeño Individual, Unidad Servicios y Bienestar, Unidad Selección de Talentos y las demás dependencias de la empresa de cuya participación y concurso se requiera, por medio de las cuales se desarrollarán los mismos, tendientes al mejoramiento y consolidación de un clima laboral de convivencia, con fundamento en el respeto mutuo, el trabajo coordinado y en equipo y la clara comprensión de las funciones y deberes de los servidores de la entidad en el desarrollo de la relación laboral.

Artículo 6° La presente resolución deroga y modifica las demás normas de la resolución número 00004452 de enero 25 de 2008 que le sean contrarias y rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y Cúmplase

Dada en Medellín a los 9 días del mes de Junio de 2008

Publíquese y Cúmplase.

EL GERENTE GENERAL, FEDERICO RESTREPO POSADA

Proyectó
Juan Alberto Rodriguez Giraldo
Abogado Unidad Relaciones Laborales

Revisó
Carlos Ignacio Correa Valencia
Subdirector(e) Gestión Laboral y Protección Social

Aprobó Gloria Isaza V.
Gloria Haidee Isaza Velásquez
Directora Gestión Humana y Organizacional