



# BICENTENARIO DE LA INDEPENDENCIA DE CUNDINAMARCA



CON ANTONIO NARIÑO, EL TRIUNFO DE LAS IDEAS

## DECISIÓN EMPRESARIAL NÚMERO 0 45

(  
14 NOV 2013

*"Por la cual se señalan mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, y se adopta la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en Empresas Públicas de Cundinamarca S.A E.S.P."*

La Gerente de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, y

### CONSIDERANDO

Que el numeral 1, del artículo 9 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, 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 el numeral 1.7, del artículo 14 de la Resolución 2646 de 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo), contempla como medida preventiva de acoso laboral, la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que de conformidad con el artículo 11 de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, es deber de la dependencia responsable de gestión humana y los programas de salud ocupacional de la Entidad, desarrollar 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 de la institución y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Que es necesario anotar que Empresas Públicas de Cundinamarca SA ESP, fue objeto durante el año 2013, de un proceso de reestructuración organizacional que culminó el 28 de

octubre de dicho año, según consta en los Acuerdos número 04 y 05 de 2013 expedidos por la Junta Directiva de Empresas Públicas de Cundinamarca. Con lo anterior se estableció un nuevo escenario organizacional y de estructura, motivo por el cual se requiere, a la fecha, crear y organizar un Comité de Convivencia Laboral que esté acorde con los nuevos lineamientos y esquema institucional.

Que en mérito de lo expuesto,

## DECIDE

### CAPITULO I

#### Modalidades de Acoso Laboral

**Artículo 1°.** De conformidad con el artículo 2° de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, son modalidades de acoso laboral las siguientes, cuyas definiciones se encuentran contenidas en la ley:

1. Maltrato laboral.
2. Persecución laboral.
3. Discriminación laboral.
4. Entorpecimiento laboral.
5. Inequidad laboral.
6. Desprotección laboral.

### CAPITULO II

#### Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral

**Artículo 2°.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se establecen los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, tendientes a generar y promover el trabajo en condiciones dignas, justas y armoniosas entre los funcionarios de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., para compartir la vida laboral, mejorando el ambiente en el ejercicio de sus funciones:

**Plan Anual de Capacitación.** Los programas que se adelanten a través del Plan de Capacitación de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., deberán contener acciones encaminadas a potenciar el recurso humano, en los temas requeridos para un mejor desempeño misional y de apoyo (liderazgo, solución de conflictos, habilidades para el desarrollo del trabajo, comunicación, asertividad y técnicas de trabajo en equipo).

**Inducción y Reinducción.** Incorporar dentro de los contenidos temáticos a desarrollar, el de acoso laboral.

**Programa de Salud Ocupacional.** A través del programa de Salud Ocupacional anual

de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. y con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, se adelantarán acciones de prevención, detección de áreas sintomáticas e intervención de problemáticas específicas en riesgo psicosocial y clima laboral.

**Plan de Desarrollo Administrativo.** Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., incluirá dentro de la Política Moralización y Transparencia de la Administración Pública, 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.

**Decálogo de conducta ética.** Entiéndase incorporado a la presente Decisión Empresarial de mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral, en lo pertinente, el código ético (Decálogo de Valores) de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P.

**Artículo 3°.** La Secretaría de Asuntos Corporativos a través de la Dirección de Gestión Humana y Administrativa, o quien haga sus veces, desarrollará entre otras las actividades descritas a continuación:

1. Programar y realizar seminarios-talleres sobre la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, dirigido a los funcionarios, particularmente en las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Promover la armonía en la relación laboral entre los funcionarios a todo nivel, realizando videoconferencias, proyectando videos relacionados con el tema y realizando reuniones de integración y esparcimiento, para garantizar el buen trato y respeto a la integridad, al buen nombre y al credo religioso.
3. Elaborar encuestas periódicas con el fin de evaluar el clima laboral y valorar la funcionalidad armoniosa de la relación laboral, fomentando el buen trato y respeto de los empleados al interior de la entidad.
4. Desarrollar conferencias del Decálogo de Valores y buenos hábitos de trabajo, tendientes a promover una relación laboral excelente.
5. Estudiar las conductas específicas que configuran el acoso laboral, con el fin de prevenirlo y/o tomar las acciones pertinentes.

### CAPITULO III

#### Conformación y Funciones del Comité de Convivencia Laboral de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A E.S.P.

**Artículo 4°.** Créase el Comité de Convivencia Laboral de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes del empleador y dos (2) en representación de los funcionarios.

Serán representantes del empleador los funcionarios que ocupen los siguientes cargos o quien haga sus veces: Secretario de Asuntos Corporativos y el Director Jurídico El Director de Gestión Humana y Administrativa actuará como invitado y ejercerá la Secretaría del Comité.

**Artículo 5°.** Los representantes de los funcionarios en el Comité de Convivencia Laboral, deberán ser elegidos por los funcionarios de planta, a través de votación libre y espontánea, previa convocatoria pública, dentro de los primeros veinte (20) días hábiles del mes de enero de cada bienio.

**Artículo 6°.** No podrá integrar el Comité de Convivencia Laboral, el funcionario contra quien se haya formulado queja de acoso laboral, o quien haya sido víctima del mismo, en los seis (6) meses anteriores a su conformación. Lo anterior, de conformidad con lo señalado en el penúltimo inciso del artículo 2° de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo.

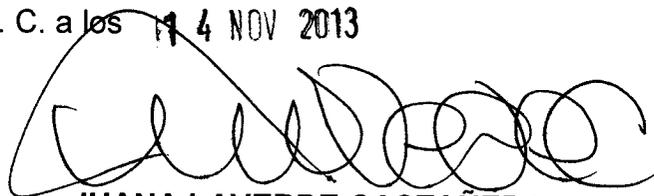
**Artículo 7°.** El Director de Gestión Humana y Administrativa, o quien haga sus veces, será responsable de la organización y escrutinio para la elección de los representantes de los funcionarios para la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

**Artículo 8°.** Las funciones del Comité de Convivencia Laboral, sus dignatarios y sus reuniones, se regirán por lo señalado en los artículos 6, 7, 8 y 9 de la Resolución No. 652 del 30 de abril de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo, o la que haga sus veces.

**Artículo 9°.** La presente decisión empresarial rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá, D. C. a los ~~11~~ 4 NOV 2013



**JUANA LAVERDE CASTAÑEDA**  
Gerente General

Aprobó: Mercedes Vásquez de Gómez – Secretaria de Asuntos Corporativos  
 Revisaron: José Fabián Bohórquez Rodríguez – Asesor Jurídico Senior Gerencia General  
 José Gilberto Hernández López – Director de Gestión Humana y Administrativa  
 Elaboró: Juan Guillermo Herrera Luna – Director Jurídico.