

REPÚBLICA DE COLOMBIA



UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME

RESOLUCIÓN No. 000812 de 2024



24-09-2024

Radicado ORFEO: 20241130008125

“Por la cual se crea el Comité de Relaciones Laborales de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME”

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO
ENERGÉTICA - UPME**

En ejercicio de sus facultades legales, y especialmente las conferidas por el artículo 2.2.2.4.17 del Decreto 1072 de 2015, el artículo 9 del Decreto 2121 de 2023, y,

C O N S I D E R A N D O:

Que mediante la Ley 411 de 1997, se aprobó el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

Que mediante Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del sector trabajo, se reglamentó la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.2.4.17. del Decreto 1072 de 2015 modificado por el artículo 1 del Decreto 243 de 2024, las autoridades competentes darán cumplimiento al acuerdo colectivo y expedirán los respectivos actos administrativos a que haya lugar, debiendo registrar en sus considerandos la mención al texto del acuerdo que se pretende cumplir.

Que el 22 de mayo de 2024 la Unidad de Planeación Minero Energética- UPME y el Sindicato Nacional de Servidores Públicos del Sector Minero Energético de primer grado y de industria SINTRAMINERALES, suscribieron acuerdo de negociación colectiva 2024 de conformidad a lo establecido en el Decreto 243 de 2024, dónde quedó estipulado la creación del Comité de Relaciones Laborales, el cual es de carácter consultivo en el marco de criterios de diálogo social definidos por la organización internacional del trabajo la UPME y SINTRAMINERALES

Que, con ocasión de lo anterior, se expidió la Resolución No 416 del 7 de junio de 2024, *“Por la cual se adopta el acuerdo colectivo suscrito el 22 de mayo de 2024 entre SINTRAMINERALES y la UPME y se dictan otras disposiciones.”*

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se crea el Comité de Relaciones Laborales de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME”*

Que, dentro de los acuerdos materializados en la negociación colectiva plasmada en la resolución anteriormente mencionada, se estableció el siguiente:

“Comité de relaciones laborales.

Redacción acordada: En el marco de los criterios del Dialogo Social, definidos por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la UPME y SINTRAMINERALES, a partir de la firma del presente Acuerdo Colectivo, establecerá el Comité de Relaciones Laborales de carácter consultivo.

Este sesionará de forma trimestral sin perjuicio de las convocatorias extraordinarias que por situaciones graves que puedan afectar la paz laboral y estará integrado por tres (3) representantes de SINTRAMINERALES y tres (3) de la administración quienes deberán ostentar la calidad de empleado público y mínimo uno (1) de ellos deberá ser del nivel directivo o asesor en la que las partes presentarán consultas, información y solicitudes para intervenir aspectos relacionados con el clima laboral, la seguridad y salud en el trabajo, sedes institucionales y espacios físicos, conductas antisindicales y garantías sindicales, capacitación, bienestar, rediseños institucionales y planta de empleos (ingreso, permanencia, retiro o reincorporación). En el Comité se presentarán alternativas, estrategias o líneas generales para resolver asuntos que sean presentados: con la finalidad de promover y mantener la paz laboral en nuestra entidad. Para cumplir con esta función, las partes acordarán en su primera sesión la reglamentación de esta instancia”.

Que en desarrollo de lo establecido en 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”*, como una medida preventiva de acoso laboral, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo se estableció mediante la Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, la obligación de contar con un comité de convivencia laboral.

Que el artículo 3° de la mencionada resolución contempla la conformación y el artículo 6° las funciones del mencionado comité.

Que a través de la Resolución No. 54 de 2024 se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad para el periodo 2024 – 2026.

Por su parte, el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015 ordena crear un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

Que mediante la Resolución 208 de 2018 se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño al interior de la UPME, cuyos integrantes y funciones fueron regulados en los artículos 8 y 9 de la mencionada resolución.

Del mismo modo, el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 establece que en todas las entidades deberá existir una Comisión de Personal, la cual tendrá entre otras las funciones de velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se crea el Comité de Relaciones Laborales de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME”*

Que mediante la Resolución 520 de 2023 se conformó la Comisión de Personal de la Unidad de Planeación Minero Energética- UPME, para el periodo julio de 2023 a julio de 2025

Que el Comité de Relaciones Laborales que surge del acuerdo sindical anteriormente señalado debe articularse con las funciones establecidas en otros comités previamente conformados, tales como el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sin invadir las competencias a estos asignadas.

La naturaleza del comité de relaciones laborales, es meramente consultivo, entendido como una instancia de dialogo en donde se brinda un espacio de entendimiento e intercambio de información y escucha, el cual no tiene carácter decisorio.

Que a efectos de obtener la retroalimentación que permitiera enriquecer el proceso de creación del comité de relaciones laborales, se remitió el proyecto de acto administrativo a SINTRAMINERALES mediante comunicación electrónica del 30 de agosto de 2024 , reiterada el día 18 de septiembre.

Que en atención de lo anterior, SINTRAMINERALES a través de comunicación electrónica del día 19 de septiembre presentó una observación relacionada con la conformación del comité, a la cual se respondió mediante oficio radicado bajo el número 20241130181011 del 20 de septiembre, indicándose que a pesar de no acceder a lo solicitado se incluiría un párrafo en el artículo tercero, a efectos de permitir que libremente el sindicato defina los representantes y una vez definidos, dicha situación sea informada al GIT de Gestión de Talento Humano de la UPME.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Creación. Crear el Comité de Relaciones Laborales de la Unidad de Planeación Minero Energética- UPME como una instancia de dialogo bipartito, entre esta entidad y sus servidores públicos, cuyo objetivo consiste en estudiar las alternativas, estrategias o líneas generales presentadas y canalizar aquellas que se consideren pertinentes y remitir a los organismos competentes. Lo anterior, a efectos de hacer uso adecuado de los mecanismos existentes, con la finalidad de promover la comunicación y mantener la paz laboral en la entidad.

PARÁGRAFO: Al interior del comité se pueden presentar solicitudes para intervenir en aspectos relacionados con el clima laboral, la seguridad y salud en el trabajo, sedes institucionales y espacios físicos, conductas antisindicales y garantías sindicales, capacitación, bienestar, rediseños institucionales y planta de empleos (ingreso permanencia retiro o reincorporación).

ARTÍCULO SEGUNDO: Glosario: Para efectos del presente acto, se entenderán los conceptos señalados a continuación, de la siguiente manera:

Bienestar: Se entiende como el estado general de satisfacción y equilibrio en la vida de una persona, que abarca aspectos físicos, emocionales, mentales y sociales. Es una condición integral que implica no solo la ausencia de enfermedad o problemas, sino también la presencia de condiciones favorables que contribuyen a una vida plena y satisfactoria.

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se crea el Comité de Relaciones Laborales de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME”*

Capacitación: Es el proceso sistemático de adquirir y desarrollar habilidades, conocimientos y competencias específicas que permiten a una persona realizar tareas, desempeñar funciones o alcanzar objetivos de manera más efectiva en su contexto laboral, académico o personal. La capacitación puede incluir entrenamiento en técnicas, métodos, procedimientos y teorías relevantes para una ocupación o rol específico.

Clima laboral: Es el conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos que tienen los servidores públicos sobre su entorno de trabajo. Es una medida subjetiva del ambiente en el que los empleados o funcionarios que realizan sus tareas y se relacionan con sus colegas, jefes o directivos y la entidad en general. El clima laboral puede influir significativamente en la satisfacción, la motivación y el rendimiento de los servidores públicos.

Conductas antisindicales: Son las acciones, prácticas o comportamientos que buscan desalentar, obstaculizar o suprimir la actividad sindical y los derechos de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. Estas conductas son contrarias a los principios de libertad sindical y a las normativas que protegen el derecho de los funcionarios a formar y participar en sindicatos

Diálogo social: Es el proceso de comunicación y negociación entre los actores sociales clave, como los empleadores servidores públicos, los trabajadores (o sus representantes sindicales) y los jefes, Directivos, y gobiernos, para abordar y resolver cuestiones relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales. Este proceso tiene como objetivo promover una colaboración constructiva y alcanzar acuerdos que beneficien a todas las partes involucradas, contribuyendo al desarrollo económico y al bienestar social.

Paz laboral: se entiende como un estado de armonía y estabilidad en las relaciones laborales dentro de una entidad o entre funcionarios directivos y subordinados empleados públicos en general. Este concepto implica que las partes involucradas, principalmente los jefes o Directivos empleadores y los trabajadores (a menudo a través de sindicatos), mantienen un equilibrio adecuado en cuanto a sus derechos y responsabilidades, sin conflictos importantes o disputas prolongadas.

Planta de empleos se entiende al conjunto de posiciones laborales en cargos, roles y funciones organizadas dentro de una entidad o institución, así como a la estructura general del personal que se emplea en la misma. Este concepto abarca la planificación, distribución y gestión de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo las operaciones y alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad.

Rediseños institucionales: Son los procesos de transformación y reestructuración que una entidad lleva a cabo para mejorar su funcionamiento, adaptarse a cambios del entorno, responder a nuevas necesidades o alcanzar objetivos estratégicos. Estos rediseños pueden involucrar modificaciones en la estructura organizativa, en los procesos, en los sistemas de gestión, o en la cultura institucional.

Sedes institucionales y espacios físicos: se refieren a las ubicaciones y áreas físicas utilizadas por una institución, organización o entidad para llevar a cabo sus actividades y operaciones. Estos términos abarcan no solo la sede central o principal de una entidad, sino también otras ubicaciones y los espacios específicos dentro de estas instalaciones.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer,

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se crea el Comité de Relaciones Laborales de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME”*

evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Situaciones graves: que pueden justificar la convocatoria de sesiones extraordinarias al comité, ya sea en un contexto institucional, corporativo, suelen estar relacionadas con eventos o problemas que requieren una atención urgente y específica, que no pueden ser tratados adecuadamente en las sesiones regulares, es decir que se presentan problemas urgentes y críticos que no pueden esperar a ser tratados en las sesiones regulares. Estas situaciones requieren una atención inmediata para evitar consecuencias adversas mayores y para implementar soluciones adecuadas en un tiempo limitado

ARTÍCULO TERCERO: Integración. El Comité de Relaciones Laborales estará integrado por tres (3) representantes de la administración y tres (3) representantes de Sintraminerales.

Parágrafo primero: Los representantes de la administración serán los siguientes: i) El (la) secretario(a) general o su delegado; ii) El(la) funcionario(a) que ejerza la coordinación del GIT de Talento Humano y; iii) El (la) funcionaria que ejerza la coordinación del GIT de Gestión Administrativa y Servicio al Ciudadano.

Parágrafo segundo: Los representantes de Sintraminerales deberán ser informados por escrito por la organización sindical al GIT de Gestión del Talento Humano de la UPME, una vez expedido el presente acto administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: Sesiones. El Comité de Relaciones Laborales sesionará de forma trimestral sin perjuicio de las sesiones extraordinarias que por situaciones graves que puedan afectar la paz laboral se requieran realizar.

ARTÍCULO QUINTO: Reglamento. El Comité de Relaciones Laborales dentro de sus competencias podrá definir su reglamento interno.

ARTÍCULO SEXTO: Publicación. El contenido de la presente resolución se publicará en la intranet y en la página web de la UPME.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Vigencia. La presente resolución rige a partir de su expedición

PUBLÍQUESE, Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C., a 24-09-2024

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se crea el Comité de Relaciones Laborales de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME”*



Carlos Adrián Correa
Flórez
Director General
Dirección General

Elaboró: Jaime Eduardo Hincapié Orrego
Revisó: Liliana Astrid Castillo Echavarría / María Paula Niño Guarín
Aprobó: Paula Johanna Ruiz Quintana