

Resolución No. 1515 de 2020

“por medio de la cual se reglamenta el comité de convivencia laboral para el periodo 2019-2021”

**LA GERENTE DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**

En uso de sus atribuciones legales, y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, consagra que: "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Que la Ley 1010 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y que es una 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 el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, define el acoso laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

Que el artículo 14 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 contempla como medida preventiva de acoso laboral: "**Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral**".

Que con la Resolución No. 00000652 del 30 de abril 2012, el Ministerio de Trabajo reglamentó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y estableció la responsabilidad que les asiste a dichas entidades frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Que el artículo 10 de la precitada resolución determinó que las entidades públicas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del comité de convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

Que con la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, el Ministerio de Trabajo modificó parcialmente la resolución 00000652 de 2012, señalando que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos(2) representantes del empleador y dos(2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes y que la designación de los representantes del empleador será directa y la de los trabajadores, será mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada entidad pública e incluirse en la respectiva convocatoria de elección.

Que con el fin de cumplir los propósitos de la Ley 1010 de 2006 se hace necesario establecer específicamente mecanismos de prevención y señalar el procedimiento Interno para solucionar conductas de acoso laboral, conforme con los requerimientos de la ley.

Que la Junta Directiva de la **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO** a través del Acuerdo No. 030 de 2019 "**Por medio del cual se expide el Reglamento Interno de Trabajo**", en su artículo 70 adoptó la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

Que mediante resoluciones No. 396 del 21 de febrero de 2019, No. 407 del 22 de febrero de 2019, se realizó convocatoria a los empleados públicos y oficiales de la **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO** para que eligieran a sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la normatividad vigente.

Que mediante proceso de votación efectuado el 21 de febrero del 2019, y según acta de cierre, firmada por los jurados de votación, los empleados de la entidad eligieron como sus representantes a:

**PRINCIPAL:** JHON JAIRO ANGULO GARCIA, Profesional Universitario Recaudo  
**SUPLENTE:** ELBA RODRIGUEZ YEPEZ, Auxiliar Enfermería  
**PRINCIPAL:** JUAN CARLOS HERNADNEZ CRUZ, Técnico Administrativo Cartera  
**SUPLENTE:** MEDARDO BARRANCO DE LA CRUZ, Auxiliar Administrativo

---

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Que el Gerente de la **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**, mediante oficios radicados bajo los números 396 21 de febrero de 2019, designó como representantes de la entidad a:

**PRINCIPAL:** ORLANDO QUINTERO MONTENEGRO, Profesional Universitario Salud

**SUPLENTE:** OLIVIA SILVA BARRIOS, Profesional Universitario Presupuesto

**PRINCIPAL:** HUMBERTO RODRIGUEZ MARQUEZ, Técnico Administrativo en Salud

**SUPLENTE:** LILIBETH OROZCO CAJAL, Auxiliar de Enfermera

Que, solo se realizó la designación de los miembros del comité, por parte del empleador y la elección de los miembros por parte de los trabajadores según consta en las Resoluciones 396 del 21 de febrero de 2019 y 407 del 22 de febrero de 2019, pero no se estructuró el comité, ni se designó las funciones del mismo, así como tampoco se estableció el procedimiento de reunión y los tiempos que transcurrirán para la realización de las reuniones ordinarias y las extraordinarias

Que, en mérito de lo expuesto,

#### **RESUELVE:**

**ARTICULO 1 °:** Conformar el Comité de Convivencia Laboral para el período 2019-2021 de la **E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**, por los siguientes integrantes:

#### **-Representantes de los empleados:**

**PRINCIPAL:** JHON JAIRO ANGULO GARCIA, Profesional Universitario Recaudo

**SUPLENTE:** ELBA RODRIGUEZ YEPEZ, Auxiliar Enfermería

**PRINCIPAL:** JUAN CARLOS HERNANDEZ CRUZ, Técnico Administrativo

**SUPLENTE:** MEDARDO BARRANCO DE LA CRUZ, Auxiliar Administrativo

#### **-Representantes de la Entidad:**

**PRINCIPAL:** ORLANDO QUINTERO MONTENEGRO, Profesional Universitario Salud

**SUPLENTE:** OLIVIA SILVA BARRIOS, Profesional Universitario Presupuesto

**PRINCIPAL:** HUMBERTO RODRIGUEZ MARQUEZ, Técnico Administrativo en Salud

**SUPLENTE:** LILIBETH OROZCO CAJAL, Auxiliar de Enfermería

**ARTÍCULO 2°:** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la gerencia del **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los Informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
10. 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 gerencia de la **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**.
11. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones: **a)**. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias. **b)**. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz. **c)**. Tramitar ante la administración de la **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**, las recomendaciones aprobadas en el Comité. **d)**. Gestionar ante la gerencia de la **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

12. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones: **a).** 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. **b).** 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. **c).** Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma. **d).** Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia. **e).** Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información. **f).** Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité **g).** Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la de la **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**. **h).** Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas. **i).** 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 gerencia la de la **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**

**ARTÍCULO 3º:** El período de los miembros es de dos (2) años, contados a partir de la comunicación de las Resoluciones 396 del 21 de febrero de 2019 y 407 del 22 de febrero de 2019.

**PARÁGRAFO 1.** Al finalizar el período, los miembros de este Comité permanecerán cumpliendo las funciones hasta tanto se designen los nuevos representantes.

**PARÁGRAFO 2:** El Comité de Convivencia Laboral de la **E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN BOSCO** 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 4º:** Procedimiento Preventivo y Conciliatorio. Reuniones del Comité de Convivencia Laboral y ejercicio de sus competencias:

1. El Comité de Convivencia Laboral de la **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**, tendrá reuniones ordinarias, convocadas por alguno de los miembros, la última semana de cada trimestre del año, y sesionará con la mitad más uno de sus

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

integrantes con el fin de tratar los asuntos pertinentes. Podrá igualmente reunirse de manera extraordinaria, por convocatoria de alguno de sus miembros.

2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité, dentro de los tres días hábiles siguiente al recibido por parte del secretario de la respectiva queja el comité se reunirá para el análisis en la sesión respectiva procederá a su examen, escuchando, si a ellos 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 sin advertidas consecuencias que trasciendan la órbita de la conciliación, el Comité dará traslado de la actuación a la Unidad de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces, para que se adelanten procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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.

**ARTICULO 5°: Garantías.** El Comité de Convivencia Laboral de la **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN BOSCO**, 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, Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 6°:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

Dada en Bosconia Cesar a los uno (01) días del mes de julio de 2020.

  
**FENIX LEONOR BARRAZA CANTILLO**  
GERENTE

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**