

HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E
"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"
NIT. 891.800.395-1

RESOLUCIÓN N° 071
(01 de agosto del 2022)

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E."

El Gerente del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en la ley 9 de 1979, la ley 1010 de 2006, el Decreto Nacional 1562 de 2012, el Decreto Nacional 1072 de 2015 el Decreto Departamental No 235 del 30 de abril de 2020 y demás disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y

CONSIDERANDO QUE:

De acuerdo con los artículos 9 y 21 de la Ley 1616 de 2013 "Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones", se establecen dentro de las actividades de promoción y prevención, adelantadas por las Administradoras de Riesgos Laborales, la generación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención de los problemas y trastornos mentales en el ámbito laboral, y la protección especial a los trabajadores de la salud mental, debiendo garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los factores de riesgo psicosocial y un monitoreo de los mismos, con el fin de proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Conforme al artículo 8 de la Ley 1562 de 2012, la Administradora de Riesgos Laborales deberá presentar al Ministerio del Trabajo un reporte de actividades que se desarrollen en sus empresas afiliadas durante el año y de los resultados logrados en términos del control de los riesgos más prevalentes en promoción y de las reducciones logradas en las tasas de accidentes y enfermedades laborales como resultado de sus medidas de prevención.

El artículo 11 de la mencionada ley, determina los porcentajes de inversión del monto total de la cotización en las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales.

El Plan Decenal de Salud Pública 2012 -2021, incorpora la dimensión "Convivencia Social y Salud Mental" como un espacio de construcción, participación y acción transectorial y comunitaria que, mediante la promoción de la salud mental y la convivencia, la transformación de problemas y trastornos prevalentes en salud mental y la intervención sobre las diferentes formas de la violencia, contribuya al bienestar y al desarrollo humano y social en todas las etapas del ciclo de vida, con equidad y enfoque diferencial, en los territorios cotidianos.

Conforme con el artículo 2.2.4.6.9. del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015, las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El Decreto Nacional 1477 de 2014 promulga la Tabla de Enfermedades Laborales, en la cual se establecen los agentes o factores de riesgo psicosocial en la Sección I, y en la Sección II "Grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico", en su Parte B, establece las enfermedades clasificadas por grupos o categorías asignando al Grupo IV los trastornos mentales y del comportamiento, adicionando patologías que no estaban contempladas en la anterior tabla de enfermedades laborales.



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1

De conformidad con el Artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, "la presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública".

Según el artículo 1 de la Resolución Mintrabajo No 652 de 2012, "El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008".

De forma independiente a su vínculo con el Hospital, los funcionarios, colaboradores, trabajadores en misión, contratistas, empresas aliadas y proveedores del Hospital Regional de Moniquirá, deben acatar las disposiciones de la Política de convivencia laboral y prevención de acoso laboral en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.,

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: ADOPTAR la presente Política de convivencia laboral y prevención de acoso laboral en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.

ARTICULO SEGUNDO: ALCANCE. Esta política tiene como alcance plasmar el compromiso de la Gerencia con prevenir, minimizar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo, involucrando a nuestros funcionarios, colaboradores, trabajadores en misión, contratistas, proveedores del Hospital Regional de Moniquirá, en coherencia con la legislación aplicable en materia de riesgo psicosocial y acoso laboral en forma independiente a la vinculación de los mismos a la E.S.E.

ARTICULO TERCERO. OBJETIVO GENERAL. El Hospital Regional de Moniquirá dedicado a la prestación de servicios integrales en salud de baja y mediana complejidad y a la satisfacción de las necesidades y seguridad de pacientes; en coherencia con la legislación aplicable en materia de riesgo psicosocial y acoso laboral, Establece estrategias a desarrollar, para la promoción de la salud mental y prevención de riesgos psicosociales asociados al trabajo de los funcionarios, colaboradores y trabajadores de la entidad.

ARTICULO CUARTO. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- A. La Gerencia se compromete a velar por el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que se califique como acoso laboral, a salvaguardar la información recolectada, a la vez que dar trámite oportuno a las quejas que pueda aparecer en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral.
- B. Establecer actividades tendientes a la concientización de la colectividad sobre la sana convivencia y la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, protegiendo así la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1

- C. Implementar programas, campañas, servicios y acciones de educación, prevención, intervención y control de los factores de riesgos psicosocial a los trabajadores del Hospital Regional de Moniquirá.
- D. Cumplir con las disposiciones legales en materia de prevención de acoso laboral vigentes aplicables a las actividades de la empresa.

ARTICULO QUINTO: DEFINICION Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL DE ACUERDO A LA LEY 1010 DE 2006

Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1

ARTICULO SEXTO: RESPONSABILIDADES:

GERENTE

- A. Definir, firmar y divulgar la Política de convivencia laboral y prevención de acoso laboral en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. a través de documento escrito, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

LÍDER DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

- A. Apoyar, planear, diseñar y establecer metodologías que permitan el cumplimiento y la implementación de la Política de convivencia laboral y prevención de acoso laboral en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. en el marco de las medidas de prevención para generar ambientes laborales saludables en las diferentes áreas de trabajo de la población trabajadora del Hospital Regional de Moniquirá.

FUNCIONARIOS, COLABORADORES, TRABAJADORES EN MISIÓN, CONTRATISTAS:

- B. Participar en las actividades de capacitación en promoción y prevención del riesgo psicosocial.
- C. Participar y contribuir al cumplimiento de la Política de convivencia laboral y prevención de acoso laboral en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.

LÍDERES DE PROCESOS:

- D. Velar por el cumplimiento de la Política de convivencia laboral y prevención de acoso laboral en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. en los diferentes procesos ejecutados dentro del Hospital.

ARTICULO SEPTIMO. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E. PARA FUNCIONARIOS DE PLANTA:

El Hospital Regional de Moniquirá Empresa Social del Estado y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, que sean concordantes con Política de convivencia laboral y prevención de acoso laboral en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.

- A. Se compromete a implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del comité de convivencia laboral, según resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.
- B. Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

ARTICULO OCTAVO. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E. PARA PERSONAL EN MISIÓN Y TERCERIZADOS:



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1

ARTÍCULO OCTAVO. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E. PARA PERSONAL EN MISIÓN Y TERCERIZADOS:

Todos los trabajadores en misión y tercerizados deberán realizar el trámite de las quejas por acoso laboral por medio de comité de convivencia laboral propio de cada empresa en la cual se encuentra vinculado.

ARTÍCULO NOVENO: APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE CONVIVENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E PARA PERSONAL CONTRATADO EN LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

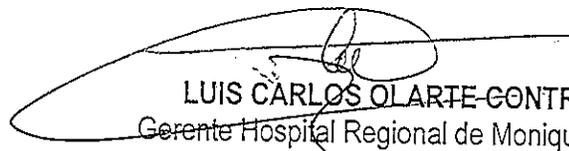
Teniendo en cuenta que el párrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, excluye del ámbito de aplicación de la norma "las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.", la solución de conflictos al interior de una relación contractual, será solucionado por los mecanismos de amigable composición y solución de controversias contractuales previstos al interior de cada uno de los acuerdos de voluntades suscritos por la E.S.E., con mediación de la Oficina Asesora Jurídica y de contratación y bajo la premisa de i) 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 y ii) dar solución a los conflictos suscitados en la ejecución contractual, respetando la autonomía de las partes. y la naturaleza de la vinculación.

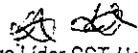
ARTÍCULO DECIMO. PUBLICIDAD. Esta política permanecerá exhibida, en por lo menos dos lugares visibles del Hospital Regional de Moniquirá Empresa Social del Estado, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO ONCE. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente política entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación y durante el tiempo que la organización lo conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas relacionadas con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o que limiten su vigencia.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en la ciudad de Moniquirá, al día primero (1) del mes de agosto, del año dos mil veintidós (2022).


LUIS CARLOS OLARTE-CONTRERAS
Gerente Hospital Regional de Moniquirá. E.S.E.

 
Elaboró: Karol Gyzeth Coronado Mendoza Líder SST / Javier Gamboa, Jefe Oficina Asesora Jurídica