



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1

**Resolución No. 066
(De 04 de septiembre de 2020)**

"Por medio de la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E, para el periodo 2020- 2022"

El gerente del Hospital Regional de Moniquira E.S.E, en uso de sus atributos legales, estatutarias y.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2 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 2646 de 17 de junio de 2008, en mención contempla como medida preventiva de acoso laboral el, "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral".

Que para tal fin, el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E, dando cumplimiento a los establecido en el artículo 9, paragrafo1 de la ley 1010 de 2006, resolución 652 del 30 de abril y resolución 1356 del 18 de julio de 2012, expedidas por el ministerio de trabajo, convoca mediante circular N° 10 de 01 de septiembre de 2020, a todos los funcionarios de planta a participar en el proceso de divulgación e implementación de la ley.

Que al constituirse el Comité de Convivencia Laboral 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, es necesario establecer su conformación.

Que mediante resolución 012 de 29 de enero de 2018, se constituyó el Comité de Convivencia Laboral, el cual a la fecha se hace necesario actualizar de acuerdo a la normatividad legal vigente.



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1

Que teniendo en cuenta lo señalado en la resolución 652 y 1356 de 2012, se debe propender por la operatividad de los Comité de Convivencia Laboral en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Así mismo es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Que en mérito de lo expuesto anteriormente.

RESUELVE:

Artículo 1º. Actualizar. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. En este sentido el Comité de Convivencia Laboral estará integrado por los siguientes miembros.

1. Dos representantes del empleador con sus respectivos suplentes.

- Edwin Ulloa Hurtado (Principal).
Efraín López (Suplente).
- Carmen Guerrero Ulloa (Principal.)
Wildy Yumel Alvarado (Suplente).

2. Dos representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

- Blanca Nubia Ojeda (Principal).
José Armando Rodríguez. (Suplente)
- Robert Mauricio Castillo Garzón (Principal).
Heidy Consuelo Cañón (Suplente).

Parágrafo primero: El profesional universitario con funciones de control interno asistirá a las reuniones de Comité de Convivencia Laboral en calidad de invitado, siempre y cuando así lo soliciten los miembros del comité.



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1

Parágrafo segundo: De la elección de los representantes de los trabajadores:

El proceso interno de convocatoria para actualizar la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral, para tal efecto se deberá emitir circular por parte de la gerencia del Hospital Regional de Moniquira E.S.E, en la cual se convocara a la elección de funcionarios para que por medio de votación secreta elijan sus representantes para un periodo de dos (02) años.

Parágrafo tercero: De los resultados de la elección: Se deberá elevar acta donde conste el resultado obtenido del conteo de votos por cada uno de los funcionarios postulados en la elección las 2 más altas votaciones serán los representantes principales y las siguientes dos votaciones serán representantes suplentes en el orden respectivo.

Parágrafo cuarto: Una vez cumplido el período para el cual fue electo algún representante de las partes se dará aplicación al parágrafo segundo del presente artículo.

Artículo 2º. Periodo del comité de convivencia laboral. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Artículo 3º. Funciones del comité de convivencia laboral. 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.
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 pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1

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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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 las empresas e instituciones públicas y privadas.
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 alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Artículo 4º. presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.



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

2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 5°. Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. 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 alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Artículo 6°. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes.

Artículo 7°. Recursos para el funcionamiento del Comité. La entidad garantizara 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.

Artículo 8°. Reforma al reglamento interno de trabajo. Inclúyase dentro del reglamento interno de trabajo un capítulo correspondiente a la reglamentación de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral según la ley 1010 de 2006 parágrafo primero del artículo 9.

Incorpórese en el plan institucional de capacitación y bienestar social actividades de fortalecimiento al ambiente laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Moniquira E.S.E.

Artículo 9°. Garantías. El Comité de Convivencia Laboral del Hospital Regional de Moniquira E.S.E, vigilara y garantizara que no se cometa ningún acto de represaría contra quienes hayan presentado 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 Min trabajo.



HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E

"COMPROMETIDOS CON SU SALUD"

NIT. 891.800.395-1


Artículo 10°. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Artículo 11°. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en la ley 1010 de 2006, resolución 652 de 2012 y resolución 1356 de 2012 de Min trabajo.

Artículo 12°. Vigencia y derogatoria. La presente resolución deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, especialmente la resolución 012 de 2018 y rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el municipio de Moniquirá Boyacá a los cuatro (4) días del mes de septiembre de dos mil veinte (2020).


Luis Carlos Olarte Contreras
Gerente.

Proyecto: María Irma Segura / apoyo SGSST
Revisó: LAP. Jurídico