RESOLUCIÓN No.076

(07 De diciembre de 2022)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA RESOLUCIÓN 042 DE 11 DE SEPTIEMBRE DE 2020 PARA LA CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA EL PERIODO 2022-2024"

LA GERENTE DE LA ESE HOSPITAL SANTA MARTA DE SAMACA
En uso de sus atribuciones legales

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la constitución política prevé que el Trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, así mismo que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el articulo2 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 superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o 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 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así: "l) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio 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 al constituirse los Comités 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.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuáles serán presentados a la alta dirección de la ESE Hospital Santa Marta de Samacá.
11. El comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo.

ARTICULO 6. 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.
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.

ARTICULO 7. 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.
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.

Que mediante resolución No 00000652 de fecha 30 de abril de 2012, emitida por el Ministerio de Trabajo, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Que por medio de la Resolución 00001356 DE 2012 de fecha 18 de julio se modifica parcialmente la Resolución 00000652 de 2012.

Que teniendo en cuenta lo señalado en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, se debe propender por la operatividad de los comités de convivencia laboral en la Empresa Social del Estado Hospital Santa Marta de Samacá, es necesario también establecer disposiciones con su funcionamiento.

Que, vencido el periodo de los miembros del comité, elegidos por los trabajadores, la Gerente de la ESE Hospital Santa Marta de Samacá, convocó a los empleados, para elegir a sus delegados ante el comité de convivencia laboral para el periodo 2022 -2024, elecciones que se llevaron a cabo el pasado cinco (05) de diciembre de 2022, con los siguientes resultados:

BLANCA CECILIA MOLINA	PRINCIPAL
BERENICE BUITRAGO MOLINA	PRINCIPAL

Que en merito de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. OBJETO. Actualizar resolución 042 de 11 de septiembre de 2020 para la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Empresa Social del Estado Hospital Santa Marta de Samacá, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

ARTICULO 2. ADOPTENSE LOS RESULTADOS. Adóptese los resultados de la votación para la conformación del comité de bienestar social para el periodo 2022 - 2024, elegidos mediante voto secreto de los servidores públicos, el día cinco (05) de diciembre de 2022.

ARTICULO 3. CONFORMACION Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral para empresas con menos de veinte trabajadores estará compuesto por (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, resolución 1356 de 2012 modifica artículo 3 de resolución 652 de 2012.

La Gerente de la ESE Hospital Santa Marta de Samacá, designa para hacer parte integral de comité de convivencia laboral a los siguientes funcionarios.

DELIO ARMANDO RIAÑO PEÑA	PRINCIPAL
LIZBETH ELIANA REYES MARTINEZ	SUPLENTE

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.

El Comité de Convivencia Laboral 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.

ARTICULO 4. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTICULO 5. 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 anterior de la ESE Hospital Santa Marta de Samacá.
3. Escuchar 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 alta dirección del ESE Hospital Santa Marta de Samacá 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 ESE Hospital Santa Marta de Samacá.

ARTICULO 8. 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 podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTICULO 9. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La ESE Hospital Santa Marta de Samacá 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.

ARTICULO 10. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SANTA MARTA DE SAMACA. La empresa, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben 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 empresa y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 11. RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. Con base en la información disponible en la empresa y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales 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.

ARTICULO 12. SANCIONES El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto número 2150 de 1995.

ARTICULO 13. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su publicación.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Samacá a los siete (7) Días del mes de diciembre de 2022

ADRIANA XIMENA GALINDO SANDOVAL
Gerente

Elaboro:
LUZ MERY REYES
Asesor SG-SST

Reviso:
ARMANDO RIAÑO PEÑA
Subdirector Administrativo