RESOLUCIÓN N° 0396
(Del 30 de Septiembre de 2022)

POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

EL GERENTE DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA en ejercicio de sus atribuciones legales y constitucionales en especial las contenidas en la Ley 489 de 1998, Ley 1010 de 2006, Resolución No. 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, y

CONSIDERANDO

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

Que el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 dispone que el representante legal de entidades públicas podrá crear y organizar, con carácter permanente o provisional, grupos internos de trabajo, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con efectividad los objetivos, políticas y programas de la entidad.

Que mediante Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para, 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.

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 de este.

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social constituyó los Comités de Convivencia Laboral como una de las medidas preventivas del acoso laboral, disponiendo que deben regirse por un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que mediante Resolución 00652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, modificada por la Resolución 1356 de 2012, se definió la conformación, el funcionamiento y el ámbito de aplicación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

RESOLUCIÓN N° 0396
(Del 30 de Septiembre de 2022)

POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

Que la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA,** no cuenta con un comité de convivencia laboral constituido para que se encargue de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los empleados y trabajadores vinculados, por lo cual se hace necesaria su creación y reglamentación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Crease y reglaméntese el Comité de Convivencia Laboral de la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL - MAGDALENA**, que tendrá por objeto contribuir a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de sus empleados y trabajadores de la entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Comité de Convivencia Laboral de la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA**, tendrá como fin promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los empleados y trabajadores, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los empleados y trabajadores.

ARTÍCULO TERCERO: El Comité de Convivencia Laboral estará integrado por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del Gerente, por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se sean elegidos y/o designados.

ARTÍCULO CUARTO: Los Miembros del Comité serán designados y elegidos de la siguiente forma:

a) **Representantes de los empleados y trabajadores:** Se elegirán mediante escrutinio público con voto secreto, que represente la expresión libre y voluntaria de cada trabajador de la entidad.

b) **Representante del Gerente:** El Gerente de la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA,** designará a los respectivos representantes para cada periodo dos (2) meses antes del vencimiento del periodo corriente.

RESOLUCIÓN N° 0396
(Del 30 de Septiembre de 2022)

POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

PARÁGRAFO: No podrán ser miembros del Comité Convivencia Laboral aquellos empleados y trabajadores contra quienes se haya formulado una queja de acoso laboral o hayan sido víctimas de este, dentro de los seis (6) meses anteriores a su designación.

ARTÍCULO QUINTO: La elección de los representantes de los empleados y trabajadores, se realizará dentro de los dos (2) meses anteriores a la terminación del periodo, para ello la Oficina Talento Humano de la ESE, convocará a todos los empleados y trabajadores activos para que se postulen como miembros del Comité y realizará el cronograma del proceso de escogencia.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los candidatos serán presentados ante la comunidad laboral para el desarrollo de las elecciones y aquellos que obtengan los dos primeros lugares en los escrutinios constituirán los representantes que actuarán como miembros titulares. Los miembros electos deberán realizar el nombramiento de sus respectivos suplentes en la primera sesión del Comité en la que participen.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La elección de los representantes de los trabajadores será válida siempre y cuando en las elecciones hubiere votado al menos el 51% de los empleados y trabajadores que se encuentren vinculados, de no alcanzarse el umbral, las elecciones deberán repetirse conforme al cronograma.

ARTÍCULO SEXTO: Son funciones de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

a) Asistir puntualmente a las reuniones programadas, en caso de no poder asistir deberá presentar excusa con doce (12) horas de anticipación a la realización de la sesión, a efectos de convocar a su suplente.
b) Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
c) Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
d) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
e) Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
f) Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

RESOLUCIÓN N° 0396
(Del 30 de Septiembre de 2022)

POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

1. La terminación de la vinculación con la ESE.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave.
3. Haber sido sujeto de queja por acoso laboral o ser el quejoso en una causa por acoso laboral, dentro de la ESE o ante autoridad competente.
4. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
5. Faltar a más de dos (2) reuniones consecutivas, o a más de tres (3) dentro del primero o segundo año de su periodo.
6. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
7. La renuncia presentada por el miembro ante el Comité.

PARÁGRAFO: Cuando un miembro sea retirado por las causas anteriores, deberá ser informado por parte de la Secretaría del Comité y se designará al Miembro suplente que corresponda.

ARTÍCULO OCTAVO: El Presidente del Comité será elegido, por los miembros que lo conforman y por votación interna, por un periodo de dos (2) años, sin posibilidad de reelegirse.

ARTÍCULO NOVENO: Son funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

a) Recibir, mediante el mecanismo establecido, las sugerencias, propuestas o comunicaciones en general, que presente la comunidad laboral, sobre los temas propios de competencia del Comité.
b) Convocar las sesiones del Comité y presentar los asuntos sometidos a su consideración.
c) Citar a las personas que el Comité determine para efectos del cumplimiento de sus funciones.
d) Firmar como presidente las actas correspondientes a las sesiones del Comité
e) Moderar las sesiones del Comité, dando desarrollo ordenado a los temas, según la agenda.
f) Presentar ante el Gerente de la ESE, informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos, así como las recomendaciones aprobadas en el Comité.
g) Las demás que la Ley y las normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

RESOLUCIÓN N° 0396
(Del 30 de Septiembre de 2022)

POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

ARTÍCULO DÉCIMO: El Secretario del Comité será elegido, por los miembros que lo conforman y por votación interna, por un periodo de dos (2) años, sin posibilidad de reelegirse.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Serán funciones del Secretario del Comité las siguientes:

a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito o por correo electrónico en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
b) Enviar la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias a los miembros del Comité, ya sea por medio físico o electrónico, 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 institución.
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 ante los miembros para su aprobación.
j) Las demás que la ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: El Comité de Convivencia Laboral de la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA,** se reunirá en sesiones ordinarias una vez cada tres meses, mediante convocatoria previa en la que se indique la fecha, lugar y hora de la reunión, así como el orden del día y los puntos a tratar, y de manera extraordinarias cuando los miembros del Comité lo consideren.

PARÁGRAFO: El Comité sólo podrá sesionar con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes, es decir, por lo menos tres (3) de los cuatro (4) miembros.

RESOLUCIÓN N° 0396
(Del 30 de Septiembre de 2022)

POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Finalizada cada sesión, el Secretario del Comité elevará un acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por los miembros del Comité que asistieron.

PARÁGRAFO: El Secretario del Comité implementará un archivo confidencial de las actas que será de libre consulta para los miembros del Comité, bajo la estricta supervisión del Presidente.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: El Comité adoptará decisiones por la vía del consenso de los miembros que lo integran; sin embargo, en caso de no llegarse a dar, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, un miembro suplente del Comité escogido al azar, de conformidad con el orden de votación, será el encargado de dirimir el empate.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por los empleados y trabajadores en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así generar la cadena de custodia de las pruebas que las soportan.
2. Estudiar de manera confidencial los casos específicos y puntuales en los que se formule queja o reclamo, y que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
3. Escuchar de manera individual a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones entre las partes involucradas con el fin de crear un espacio de diálogo, suscitando la suscripción de compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de la controversia.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para promover la convivencia laboral.
6. Hacer el respectivo seguimiento a los compromisos en los términos pactados por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y realizando los ajustes que se consideren pertinentes.
7. Presentar al Gerente 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.

RESOLUCIÓN N° 0396
(Del 30 de Septiembre de 2022)

POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

8. 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.
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 Rectoría de la Institución.
10. Efectuar modificaciones a los formatos institucionales para interponer quejas por acoso laboral y presentar sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral, y divulgar los formatos vigentes ante los trabajadores.
11. Establecer los procedimientos internos que sean necesarios para el adecuado funcionamiento del Comité y para garantizar el alcance de sus funciones.
12.Establecer el procedimiento interno de recepción de las quejas, la calificación previa atendiendo lo dispuesto en los artículos 2 y 7 de la ley 1010 de 2006, valoración de las pruebas, plan de mejora y seguimiento.
13. Las demás que la ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: Divúlguese la presente resolución a todas las dependencias de la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA....**

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Guamal –Magdalena-, a los treinta (30) días del mes de septiembre de 2022.

JORGE ALBERTO LEMUS BELLO
Gerente