

RESOLUCION ADMINISTRATIVA No.069
(27 de Mayo de 2022)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN, EL MANEJO Y LAS DISPOSICIONES PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA E.S.E. HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA, VIGENCIA 2022-2024”

La Gerente de la E.S.E. Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja (Huila), en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, en especial las conferidas por la Ley 1010 de 2006, el Acuerdo 014 de 2018, el Acuerdo 010 de 2007, y (...)

CONSIDERANDO

1. Que la E.S.E. Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja (Huila), se constituyó como empresa social del estado, de naturaleza pública descentralizada del orden municipal, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico que se prevé en el capítulo III, artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993 y las demás normas que los adicionen o modifiquen, a través del Acuerdo Municipal No. 010 de fecha 11 de junio de 2007.
2. Que conforme lo establecen los numerales 14 y 34 del Art. 21 del Acuerdo No. 010 de fecha 30 de junio de 2007, son funciones del Gerente de la E.S.E. Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja (Huila):” (...) 14. Velar por la utilización eficiente de los recursos humanos, técnicos, físicos y financieros de la E.S.E. y por el cumplimiento de metas y programas aprobados por la Junta Directiva.” y “(...) 34 Las demás que le sean asignadas por norma legal, reglamentos o autoridades competentes.
3. Que el Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto conocer, evaluar y dar solución a las quejas o inquietudes sobre situaciones de presunto acoso laboral o de convivencia que se presenten entre los funcionarios de la empresa, así como recomendar las medidas correctivas pertinentes para superar dichas conductas y vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas que se establecieron, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los empleados de la Empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.
4. Que de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, por medio del cual se establece la conformación del comité de convivencia laboral tendiente a tomar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras provocaciones en el marco de las relaciones laborales, esgrime que es 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.
5. Que los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previsto por la E.S.E. Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja (Huila), constituyen actividades tendientes a generar medidas que contribuyen a proteger a los trabajadores contra riesgos Psicosociales, a crear una conciencia colectiva consiente que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten



Salud, Seguridad y Humanización

vida laboral y el buen ambiente en la entidad, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su lugar de trabajo.

6. Que con el objeto de dar cumplimiento a la citada ley, es necesario establecer un órgano responsable de administrar el procedimiento interno destinado a prevenir conductas constitutivas de acoso laboral y, así mismo, a superar aquellas conductas que representen en el lugar de trabajo.
7. Que para tal fin, la E.S.E. Hospital de Perpetuo Socorro de Villavieja (Huila), dando cumplimiento a lo regulado en el artículo 9, parágrafo 1 de la Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, convoca mediante comunicación escrita y en Comité de Gerencia a todos los funcionarios a participar en el proceso de divulgación e implementación de la Ley.
8. Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. MECANISMOS INTERNOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Adoptar los siguientes mecanismos con el fin de establecer medidas 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:

1. Informar a los trabajadores sobre la finalidad y alcance de la normatividad aplicable y, de manera específica la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo.
2. Establecer campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de la aludida normatividad, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral las que no, las circunstancias agravantes, conductas atenuantes, el tratamiento sancionatorio y la conformación del comité de convivencia.
3. Generar espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
4. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los trabajadores , con el fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Administrativas que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la E.S.E. Hospital de Perpetuo Socorro de Villavieja (Huila), que afecte la dignidad de las personas señalado las recomendaciones correspondientes.

- d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO SEGUNDO: CREACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA E.S.E. HOSPITAL DE PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA (HUILA). Créese, a partir de la fecha, el Comité de Convivencia Laboral de la E.S.E. Hospital de Perpetuo Socorro de Villavieja (Huila), cuya finalidad será la de coadyuvar en la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral.

ARTICULO TERCERO: CONFORMACIÓN. De conformidad con el Art. 1º de la Resolución 1356 de 2012, que modifica la Resolución 652 de 2012 en su Artículo 3º, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador o Gerente y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

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 el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. (subrayado fuera de texto)

El empleador o Gerente designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas 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 CUARTO: PERIODO. El comité de convivencia laboral de la .S.E. Hospital de Perpetuo Socorro de Villavieja (Huila), tendrá un periodo de dos (02) años a partir de la conformación del mismo y se contarán a partir de la fecha de elección y/o designación de cada miembro.

ARTICULO QUINTO: FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, ejercidas dentro del marco normativo establecido por la Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012, las siguientes:

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 sirtan.
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.
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.



Salud, Seguridad y Humanización

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.
11. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones.
12. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
13. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
14. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
15. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO SEXTO: FUNCIONES DEL SECRETARIO 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.



Salud, Seguridad y Humanización

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.

ARTICULO SEPTIMO: 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 del Perpetuos Socorro de Villavieja (Huila), 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 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, 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, 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 OCTAVO: REFORMA AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. Adáptese 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.

ARTICULO NOVENO: GARANTÍAS. El Comité de Convivencia Laboral de la E.S.E. Hospital del Perpetuos Socorro de Villavieja (Huila), 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.

ARTICULO DECIMO: RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES. Con base en la información disponible en la entidad pública 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 la E.S.E. Hospital del Perpetuos Socorro de Villavieja (Huila), para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Salud, Seguridad y Humanización

ARTICULO DECIMO PRIMERO: 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 del Ministerio de Trabajo.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el Municipio de Villavieja (Huila) a los Veintisiete (27) días del mes de mayo de dos mil veintidós (2022).



DANNY MAGNOLIA VARGAS MUÑOZ
Gerente