

**RESOLUCIÓN No. 403
(24 de noviembre de 2021)**

“Por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona”

**EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN
DE DIOS DE PAMPLONA,**

En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por el Acuerdo 023 de 15 de diciembre de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 00000652 del 30 de abril del año 2012, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confieren el literal b) del artículo 83 de la Ley 9a de 1979 y el numeral 7 del artículo 6° del Decreto-ley 4108 de 2011, obliga a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Que, a su vez el Ministerio de la Protección Social, mediante el artículo 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, 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, se hace necesario reglamentar el funcionamiento del comité de convivencia laboral de la E.S.E con fundamento jurídico en la ley 1010 del 23 de enero del 2006.

Que, de acuerdo con la ley en mención se debe establecer en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno para solucionar las situaciones de presunción de acoso que ocurran en la entidad.

Que, dentro de la institución se encuentra conformado y en funcionamiento un comité de convivencia laboral, el cual requiere autorregularse para mejorar la gestión ante situación de presunción de acosos laboral.

RESOLUCIÓN No. 403
(24 de noviembre de 2021)

**“Por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de
convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona”**

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto se:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: *Decretar como reglamento único del comité de convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona el siguiente articulado:*

ARTÍCULO PRIMERO: DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y sus respectivos suplentes y dos (2) representantes de los empleados, con los respectivos suplentes; estos últimos no podrán ser reelegidos en periodos consecutivos.

ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNACIÓN. Representantes del empleador: serán elegidos por el representante legal de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona por designación directa. y los empleados elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los empleados, mediante escrutinio público. En el evento de declarar desierto el proceso de elecciones, se elegirán aleatoriamente y estos representantes deberán cumplir con el perfil requerido, cuyo procedimiento deberá ser adoptado e incluirse en la convocatoria de la elección mediante resolución emitida por la gerencia.

ARTÍCULO TERCERO: DEL PERÍODO. El período de los miembros del Comité será de dos (2) años a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO CUARTO: FUNCIONES DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

4.1 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.

4.2 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.

4.3 Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

RESOLUCIÓN No. 403
(24 de noviembre de 2021)

“Por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona”

- 4.4 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.
- 4.5 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.
- 4.6 Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 4.7 En los casos que no se llegue a acuerdo entre las partes y no se cumplan con las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- 4.8 Presentar a la alta dirección, 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.
- 4.9 Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia dentro de la institución Hospitalaria
- 4.10 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 gerencia de la entidad y al área de seguridad y salud en el trabajo

ARTÍCULO QUINTO: DEBERES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ. Además del completo cumplimiento de las normas constitucionales, legales, reglamentarias y contractuales, los integrantes del Comité tienen los siguientes deberes:

- 5.1 Elaborar los 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 gerencia de la entidad y el área de seguridad y salud en el trabajo.
- 5.2 Asistir puntualmente a las reuniones programadas o excusarse válidamente mínimo tres días antes de la reunión.

RESOLUCIÓN No. 403
(24 de noviembre de 2021)

“Por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona”

- 5.3 Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- 5.4 Contribuir proactivamente al logro de los acuerdos necesarios para las decisiones del Comité.
- 5.5 Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- 5.6 Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

ARTÍCULO SEXTO: INHABILIDADES. Se entenderán como inhabilidades para quienes conforman el comité las siguientes:

- 6.1 No podrán ser parte del Comité los empleados a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis meses anteriores a su conformación.
- 6.2 Siempre que un integrante del Comité considere que existe algún factor que impida su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás integrantes del Comité, para que estos se pronuncien al respecto.
- 6.3 Cuando un empleado o empleados presenten una queja y evidencien motivos que afectan la autonomía o imparcialidad de alguno de los integrantes del Comité para decidir en un caso concreto, se deberá analizar si los motivos son razonables y suficientes para determinar su participación o no.

ARTÍCULO SÉPTIMO: CAUSALES DE RETIRO. Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- 7.1 La terminación de la relación laboral.
- 7.2 Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como empleado.
- 7.3 Haber violado el deber de confidencialidad y reserva como integrante del Comité.
- 7.4 Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin excusa válida.
- 7.5 Incumplir en forma reiterada a los deberes que le corresponde como integrante del Comité.

RESOLUCIÓN No. 403
(24 de noviembre de 2021)

**“Por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de
convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona”**

7.6 La renuncia presentada por el integrante del Comité podrá ser presentado siempre y cuando este acompañado de una justa causa (inhabilidades y/o situación de salud que dificulte ser miembro del comité

PARÁGRAFO: La decisión de retiro en los numerales anteriores 7.2, 7.3, 7.4 y 7.5, debe ser aceptada por el resto de integrantes del Comité e informada a quienes lo eligieron.

ARTÍCULO OCTAVO: REEMPLAZOS. Los suplentes de los representantes, tanto del empleador como de los empleados, serán convocados por el resto de integrantes del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus integrantes principales. Serán suplentes numéricos en el orden de votación en que hayan sido elegidos y en el caso de designación por convocatoria desierta, se nombrará un suplente a cada integrante

PARÁGRAFO: En caso de requerirse la convocatoria de nuevos integrantes suplentes, estos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de integrantes del Comité, cuando se trate de los suplentes de los representantes de los empleados.

ARTÍCULO NOVENO: CONSTITUCIÓN. Una vez elegidos los integrantes del Comité, se procederá a la instalación formal y se dejará constancia en un acta. En esta sesión se desarrollarán los siguientes puntos:

- 9.1 Elección y Nombramiento del presidente y secretario.
- 9.2 Definición de fechas de reuniones.
- 9.3 Actualización y aprobación del Reglamento del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO: FUNCIONES DEL PRESIDENTE. Son funciones las siguientes:

- 10.1 Convocar a los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- 10.2 Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- 10.3 Tramitar ante la entidad o institución las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- 10.4 Gestionar ante la gerencia y otras dependencias, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

RESOLUCIÓN No. 403
(24 de noviembre de 2021)

“Por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona”

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: FUNCIONES DEL SECRETARIO:

- 11.1 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.
- 11.2 Enviar por medio físico o electrónico a los integrantes 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.
- 11.3 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.
- 11.4 Citar conjuntamente a los empleados involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- 11.5 Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- 11.6 Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- 11.7 Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias del hospital
- 11.8 Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- 11.9 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 gerencia y al área de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: REUNIONES DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada TRES (3) MESES y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, extraordinariamente cuando se presenten casos o actividades que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARÁGRAFO PRIMERO: - REUNIONES ORDINARIAS. Son las convocadas por el presidente, las cuales se realizan cada tres meses, sólo serán válidas con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes. **REUNIONES EXTRAORDINARIAS.** Cuando los integrantes del Comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, podrán ser convocadas Mínimo con cinco días hábiles de anterioridad por cualquiera de sus integrantes y será válida con la asistencia de la mitad más uno.

RESOLUCIÓN No. 403
(24 de noviembre de 2021)

“Por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona”

PARÁGRAFO SEGUNDO: En cada reunión se realizará un acta en la que se determinará la naturaleza de la reunión, la fecha, el lugar de la reunión, asuntos tratados, compromisos, tareas y responsables. Las actas serán firmadas por todos los integrantes del Comité y estarán bajo la custodia del secretario(a).

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona deberá garantizar los recursos humanos, físicos, y económicos para las reuniones, capacitaciones y demás actividades propias del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: CAPACITACIÓN PARA LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ. El Comité realizará actividades de capacitación conjunta para todos sus integrantes sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: APOYO DE OTRAS ÁREAS. Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar asesoría y asistencia técnica a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a otras entidades garantizando en todo caso la confidencialidad y reserva de los temas tratados o consultados.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: DECISIONES DEL COMITÉ. El Comité adoptará en principio decisiones por acuerdo, producto del consentimiento de todos los integrantes; en caso de no llegarse a dicho acuerdo, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un integrante suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el dialogo y respeto mutuo, contemplando los siguientes pasos:

17.1 El empleado o funcionario que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral radicará por escrito la queja ante el secretario del Comité, ésta deberá contener los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su inconformidad.

RESOLUCIÓN No. 403
(24 de noviembre de 2021)

**“Por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de
convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona”**

17.2 El secretario del Comité, revisará la documentación recibida. Sí la queja no cumple con los requisitos exigidos, le indicará por escrito al quejoso, para que los corrija. Sí la queja cumple con los mismos le informará y procederá el reparto al que siga en turno de acuerdo al orden alfabético entre los miembros del Comité, previa autorización del presidente. El ponente admitirá la queja, informándole al secretario quien comunicará a las partes involucradas y dará traslado dentro el término de cinco (5) días hábiles a la contraparte, para que exponga sus argumentos, garantizándole el derecho a la defensa, la confidencialidad y el debido proceso.

Acorde a lo estipulado por la Ley 1010 de 2006 en su Artículo 18, solo se tendrán en cuenta las quejas que, al momento de su radicación evidencien que las manifestaciones y hechos que generaron la inconformidad presentada por el quejoso hayan ocurrido seis (6) meses atrás.

17.3 Vencido el término, el Comité examinará el asunto en la siguiente reunión ordinaria, salvo que exista una situación que amerite su conocimiento de forma extraordinaria, a la luz de los parámetros señalados en los artículos 2°, 7° y 9° de la Ley 1010 de 2006.

17.4 El Comité citará por medio de su secretario a las personas involucradas, a fin de escucharlos en audiencia separadas con objeto de analizar de manera conjunta los hechos y la incidencia de estos.

17.5 La diligencia de mediación se desarrollará atendiendo el siguiente orden

17.6 El Presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.

17.7 Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.

17.8 Acto seguido, dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes. Esta diligencia también puede realizarse por separado, es decir si según el estudio del comité podría llegarse a acuerdo conciliatorio en audiencias separadas podrá ejecutarse.

17.9 Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.

17.10 Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se deja constancia del mismo, que deberá ser firmada por los integrantes del respectivo Comité y por las partes intervinientes

RESOLUCIÓN No. 403
(24 de noviembre de 2021)

**“Por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de
convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona”**

- 17.11 El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva por parte del Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
- 17.12 Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento de mediación al interior de la Entidad.
- 17.13 El Comité hará seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, en caso de lograrse un acuerdo. Así mismo estará facultado para decidir cuándo se deberá dar traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: CONFIDENCIALIDAD. Todos los intervinientes en el proceso deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada uno de los temas abordados. So pena de incurrir en una falta disciplinaria.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente reglamento rige a partir de su publicación y podrá adicionarse, modificarse o revocarse con la intervención de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, mediante decisión adoptada a través de acta aprobada por los mismos y reconocida mediante otro acto administrativo.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pamplona, a los veinticuatro (24) días del mes de noviembre de dos mil veintiuno (2021),

HERNANDO JOSÉ MORA GONZÁLEZ
Gerente.



RESOLUCIÓN No. 403
(24 de noviembre de 2021)

**“Por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de
convivencia laboral de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona”**



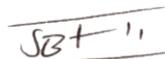
JANETH BLANCO MONTAÑEZ
SUBDIRECTORA CIENTÍFICA.



EDITH JOHANNA ROJAS
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVO.



CARLOS ERNESTO ROZO TOLOZA
PU. TALENTO HUMANO.



ELIZABETH SÁNCHEZ BARROSO
ASESORA JURÍDICA.