

RESOLUCIÓN 201
(Octubre 08 de 2012)
"Por la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral"

LA GERENTE DE LA ESE CARMEN EMILIA OSPINA
En uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley 1010 del 23 enero de 2006, se adoptaron en el país medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que una de las medidas adoptadas por la ESE CARMEN EMILIA OSPINA fue la creación del comité de conciliación para la prevención y la resolución de conflictos internos de acoso laboral, mediante Resolución No. 086 de 2008.

Que se hace necesario actualizar el Comité de Conciliación para la Prevención y la resolución de Conflictos Internos de Acoso Laboral conformado por la ESE CARMEN EMILIA OSPINA para estar acorde con la nueva normatividad emitida por el Ministerio del trabajo, en especial las Resoluciones No. 0652 y 1356 de 2012.

En merito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS: La ESE CARMEN EMILIA OSPINA fomentará entre el personal administrativo y asistencial, el uso de principios de convivencia en todas las actuaciones de su entorno laboral. Las mismas, se desarrollarán con arreglo a los principios de:

- **Celeridad:** Es la indispensable agilidad en el cumplimiento de las tareas a cargo de los Comités de Convivencia Laboral para lograr la ejecución de sus funciones con prontitud, asegurando que el efecto de su gestión se proyecte oportunamente en la atención de las necesidades y aspiraciones de los destinatarios.
- **Convivencia y buen trato:** La ESE CARMEN EMILIA OSPINA reconoce y respeta el pluralismo y la diferencia. Todas las actividades dentro de ESE CEO deberán desarrollarse sobre la base del respeto y consideración por la dignidad y los derechos del otro, a través de relaciones cordiales, armónicas y de buen trato.
- **Eficiencia:** Es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados.
- **Ética:** La gestión del Comité de Convivencia Laboral estará orientada por valores como la transparencia, la equidad, la justicia, la responsabilidad, la rectitud y la inclusión; propenderá por el mejoramiento institucional y el uso eficiente y razonable de los recursos.
- **Imparcialidad:** Es un criterio de justicia. Las recomendaciones y acuerdos a los que llegue el Comité de Convivencia Laboral, deben tomarse de forma independiente y objetiva, sin influencias de sesgos o prejuicios.
- **Información y comunicación:** Las dependencias de la ESE CEO garantizarán la recolección oportuna y técnica, la transcripción, el análisis, la divulgación y el mantenimiento de los datos necesarios para la eficiente, eficaz y efectiva operación de los sistemas de información de la gestión académica y administrativa, de conformidad con los lineamientos determinados por la dirección.
- **Participación:** La ESE CEO debe propiciar el ambiente y los mecanismos para que el personal intervenga en las decisiones, procesos y acciones que la afectan.

ARTÍCULO 2. VALORES: Siendo coherente con la responsabilidad que se demanda de la ESE CEO, la búsqueda del bien común y atendiendo el compromiso ético formulado dentro del sistema de control interno referente a la aceptación por parte de los funcionarios administrativos y asistenciales de guiar la propia conducta por valores éticos que fortalecen la condición humana en lo personal y comunitario, se pone de presente a todos los funcionarios, así como a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, o funcionarios que se vean involucrados en situaciones de acoso laboral en calidad de reclamados, reclamantes o participantes, los siguientes valores acordados dentro del compromiso ético institucional: responsabilidad, justicia, solidaridad, compromiso, autoestima, diálogo, honestidad, respeto, confianza, discreción y confidencialidad

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones contenidas en la presente reglamentación serán aplicables a los funcionarios administrativos y asistenciales que se vean involucrados en situaciones de acoso laboral en calidad de reclamados, reclamantes o participantes.

ARTÍCULO 3. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Es un cuerpo colegiado de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA que buscan proponer y realizar seguimiento al cumplimiento de políticas, programas y acciones en materia de acoso laboral, en cada nivel y sede de la ESE CEO.

ARTÍCULO 4. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral estará conformado de la siguiente forma:

- A. Dos representantes designados por el empleador.
- B. Dos miembros de los trabajadores con sus respectivos suplentes, que serán elegidos a través de Votación.

PARÁGRAFO UNICO. El suplente será de carácter personal y reemplazará al principal en caso de falta absoluta o temporal. Se declararán electos el candidato principal y su respectivo suplente que hayan obtenido el mayor número de votos.

ARTÍCULO 5. CANDIDATOS.

- A. El empleador designara directamente a sus representantes.
- B. Los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

PARÁGRAFO PRIMERO: Podrán ser candidatos principal o suplente al Comité de Convivencia Laboral, los funcionarios que hagan parte del personal de planta de la ESE CEO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Gerente de la ESE CEO convocara a elecciones dentro del término de un mes contado a partir de la firmeza de la presente resolución.

ARTÍCULO 6. PERÍODOS 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 elección y/o designación.

ARTÍCULO 7. QUÓRUM Y MAYORÍAS. Para sesionar y tomar decisiones se requerirá la presencia de la mitad más uno de los miembros del Comité.

ARTÍCULO 8. FUNCIONES DEL COMITÉ. Serán funciones de los Comités de Convivencia Laboral 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 soportan.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
CARMEN EMILIA OSPINA
NIT. 813.005.265-7

Continuidad Resolución No. 201

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.
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.
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 la institución.
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. Adelantar programas de Bienestar Social en lo concerniente a la calidad de vida laboral de la entidad los cuales procuraran contener acciones tendientes al mantenimiento de las relaciones interpersonales adecuadas en coordinación con Talento Humano.
12. Desarrollar con el apoyo de Talento Humano talleres de relaciones humanas o de trabajo en equipo con los cuales se faciliten la integración de los servidores de la entidad para el mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales, dentro del marco del Plan de Capacitación de la entidad.
13. Incluir dentro de los programas de Inducción y Reinducción, la presentación de la Ley de Acoso Laboral teniendo en cuenta las acciones preventivas de las acciones que se adelantaran en la entidad.
14. Sensibilizar a la Alta Dirección mediante capacitaciones de carácter obligatorio a Jefes, Directivos y a todos los niveles.
15. Capacitar a los integrantes del comité en el tema de Resolución de Conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo, incluyendo a los suplentes.
16. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosocial identificados y evaluados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
17. Promover la participación de los servidores públicos en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo

Zona Sur
Calle 2 C No. 28-13 Barrio Los Parques
PBX: 870 0049 - 8706428
Neiva

Zona Oriente
Calle 18A entre Carrera 54 y 55 Hospital Comuna 10
PBX: 8773188 - 8672734/35
Calle 11 No. 25-45 Barrio 7 de Agosto
PBX: 870 5623 - 8705622
Neiva

Zona Norte
Cll. 34 No. 8-30 Barrio Granjas
PBX: 8754118 - 8754273
Telefax 8759805
Oficina Principal
Neiva

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
CARMEN EMILIA OSPINA
NIT. 813.005.265-7

Continuidad Resolución No. 201

18. Facilitar el traslado del servidor público a otra Unidad Organizacional, cuando sea necesario para lograr la armonía en los espacios laborales

ARTÍCULO 9. 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 las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 10. 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 institución.
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.

ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO. El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial y reservado, basado en el diálogo y respeto mutuo en procura de superar dichas conductas. Las etapas del procedimiento serán las siguientes:

1. Quienes se consideren afectados por circunstancias que puedan llegar a constituir situaciones de acoso laboral, radicarán por escrito un documento constitutivo de los hechos junto con la documentación que los soporte, ante la Secretaría correspondiente, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 3 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

2. Si la queja no cumple con los requisitos, el Secretario del Comité precisará por escrito los requisitos que se omitieron, para que el quejoso los subsane. Lo anterior siempre y cuando se realice dentro de los términos de caducidad de la acción.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
CARMEN EMILIA OSPINA
NIT. 813.005.265-7

Continuidad Resolución No. 201

3. Recibido el documento con el cumplimiento de los requisitos exigidos, el Comité evaluará cada situación que pueda constituir acoso laboral, citará por escrito a las personas involucradas a través de la Secretaría, dentro del término de cinco (05) días para que propongan soluciones, así como para establecer la convivencia y las buenas relaciones si hay acuerdo entre las mismas.

4. De presentarse un acuerdo, se firmará un acta por las partes y por los miembros del Comité, en donde se determinen los compromisos que cada una ellas adquiera, las acciones preventivas y correctivas, así como las recomendaciones que se formulen.

5. De no ser posible la conciliación, se firmará el acta por las partes y los miembros del Comité y se dará cumplimiento al numeral 7 del artículo 8 de la presente resolución.

6. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha. Si no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la reunión, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité, declarándose fallida la conciliación.

Parágrafo. En los casos de renuencia y temeridad, se dará cumplimiento al numeral 7 del artículo 10 de la presente resolución y al artículo 14 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 12. Requisitos de la queja. La presentación de la queja deberá cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

1. Nombre o nombres de las personas que suscriben la queja, con número de cédula.
2. Relato sucinto de los hechos.
3. Documentos y pruebas que soportan los hechos.
4. Firma del quejoso, colocando la dirección donde se le puede ubicar.
5. Deberá presentarse la misma en original y una copia.

ARTÍCULO 13. 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.

ARTÍCULO 14. Recursos para el funcionamiento del Comité. La entidad deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación.

ARTÍCULO 15. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Para garantizar la imparcialidad y objetividad en los siguientes eventos, los miembros de los Comités de Convivencia Laboral deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo, en las correspondientes reuniones, cuando la denuncia o queja por acoso laboral presente cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Se interponga por uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.
2. Se interponga en contra de alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
CARMEN EMILIA OSPINA
NIT. 813.005.265-7

Continuidad Resolución No. 201

3. Se interponga en contra del superior jerárquico del miembro del Comité de Convivencia y de Laboral.

4. Recaiga sobre el Subgerente, hará parte del comité de convivencia laboral el suplente.

Parágrafo. Para subsanar las circunstancias descritas anteriormente, el miembro del Comité involucrado deberá declararse impedido y será reemplazado por el funcionario que designe el Presidente del Comité en el Nivel Central, Regional o Seccional, según el caso.

ARTÍCULO 16. VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente Resolución deroga las disposiciones que le sean contrarias y en especial la Resolución **No. 086 de abril 29 de 2008 donde se crea y reglamenta el comité de conciliación para la prevención y la resolución de conflictos internos de acoso laboral de la empresa social del estado CARMEN EMILIA OSPINA**".

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Neiva, a los ocho (08) días del mes de octubre de 2012.


GLADYS DURAN BORRERO
Gerente


ALEXI FARID CASTRO PIZO
Vo.Bo. Asesor Jurídico


Mercedes del Pilar Gomez Silva
Profesional Universitario