



E.S.E. Hospital Universitario
ERASMO MEOZ

Av. 11E No. 5AN-71 Guaimaral - Cúcuta
Norte de Santander - PBX: (57) 574-6888
www.herasmomeoz.gov.co

RESOLUCION No. 001515 DE 2020

(07 OCT 2020)

POR LA CUAL SE CONVOCA A ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS INSTITUCIONALES DE LA E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ DE CÚCUTA, ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL ESTABLECIDO Y REGULADO EN LAS RESOLUCIONES 652 DEL 30 DE ABRIL 2012 Y 1356 DE JULIO 18 DE 2012, EMANADAS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PERIODO 2020-2022

EL GERENTE DE LA E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ DE CUCUTA En uso de sus facultades y atribuciones legales y estatutarias, en especial lo normado en las Resoluciones 0652 del 30 de abril de 2012 y 1356 de julio 18 de 2012, emanada del Ministerio del Trabajo y,

CONSIDERANDO QUE:

El decreto 1295 de junio 22 1994, determinó la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales; el Decreto 614 de marzo 14 de 1984 dio las bases para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional en el País; la Resolución Reglamentaria 2013 de junio 6 de 1986, reglamentó la organización y funcionamiento de los comités paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo; La Circular unificada de salud ocupacional del 22 de abril de 2004, estableció instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989, reguló la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

El artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, 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"; por lo cual 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; para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, estableciéndose además disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Por medio de La Resolución interna de Gerencia N° 0668 del 7 de abril de 2008, en cumplimiento de la ley 1010 de 2006, la institución adoptó mecanismos para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, estableció el procedimiento interno de solución y creo el Comité de Convivencia Laboral.

Es obligación legal de las instituciones públicas y privadas organizar y poner en funcionamiento los comités de convivencia laboral, conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo en la Resolución 0652 del 30 de abril 2012, resolución 1356 del 18 de julio 2012 y 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", por lo tanto la entidad hospitalaria ajustó el comité de convivencia laboral a lo regulado en las normas citadas y por consiguiente convocó a elecciones, para la escogencia de los representantes de los servidores públicos institucionales ante el comité en referencia, conformándolo mediante resolución 990 del 25 de julio de 2012.

La Ley 1562 del 11 de julio de 2012, establece el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, establece el decreto único reglamentario del sector trabajo, en los cuales se promulga prevención en riesgos profesionales los cuales deben aplicarse en los "centros de trabajo".

La Resolución interna de Gerencia 001579 del 22 de octubre de 2018, constituyó el comité de convivencia laboral de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ, periodo 2018 – 2020.



Gobernación
de Norte de
Santander



Por lo expuesto se hace necesario convocar a elección de los representantes de los servidores públicos de la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz de Cúcuta ante el comité de convivencia laboral, por culminación del periodo conforme a lo establecido y regulado por la normatividad legal vigente citada.

En consecuencia se,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Convóquese para el día jueves **29 de octubre de 2020**, la elección de dos (2) representantes de los servidores públicos institucionales de la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz de Cúcuta, ante el **comité de convivencia laboral** establecido en las Resoluciones 0652 del 30 de abril 2012 y 1356 del 18 de julio 2012, del Ministerio del Trabajo.

ARTICULO SEGUNDO: DEFINICIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: La constitución de los Comités de Convivencia Laboral se hace 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 (Resoluciones 0652 del 30 de abril 2012 y 1356 del 18 de julio 2012, del Ministerio del Trabajo); en los cuales 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Conformación: La resolución 1356 del 18 de julio 2012, del Ministerio del Trabajo, en su artículo 1° modifica el artículo 3° de la resolución 0652 del 30 de abril 2012 y resuelve que: "El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador 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. El empleador 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".

ARTÍCULO TERCERO: Funciones del Comité de Convivencia Laboral; el artículo 6° de la resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012, establece 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 interior de la entidad pública.
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 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.



001515

07 OCT 2020

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.

ARTÍCULO CUARTO: Presidente del Comité de Convivencia Laboral, el artículo 7° de la resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012, establece que 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, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO QUINTO: Secretario del Comité de Convivencia Laboral, el artículo 8° de la resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012, establece que el comité 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.
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.

ARTÍCULO SEXTO: Reuniones, el artículo 3° de la resolución 1356 del 18 de julio 2012 modifica el artículo 9° de la resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012, estableciendo que el Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses, 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 SÉPTIMO: Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados, el artículo 11 de la resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012, establece que las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, hoy en día denominado Sistema de Gestión 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 empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo. Recursos para el funcionamiento del Comité: Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar 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 OCTAVO: Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales, el artículo 12° de la resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012, establece que con base en la



Gobernación
de Norte de
Santander



información disponible en las entidades públicas o empresas privadas 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.

ARTÍCULO NOVENO: Requisitos para ser miembro del comité; el artículo 3° de la resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012, establece:

- Ser trabajador o empleado de la empresa.
- Tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética.
- Tener habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- No pueden participar servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO DECIMO: INSCRIPCIONES Y DIVULGACIÓN DE INSCRITOS: La solicitud de inscripción se hará por escrito dirigido a la Sección de gestión y desarrollo del Talento Humano, desde el día **jueves 15 de octubre hasta el día martes 20 de octubre 2020 a las 6:00 p.m.** y deberá contener la siguiente información:

- Nombres y apellidos completos del candidato.
- Documento de identidad.
- Manifestación expresa de que reúne todos los requisitos de que trata el artículo 9° de la presente Resolución; y
- Firma del candidato como garantía de la seriedad de la inscripción.

Los candidatos inscritos serán publicados en la Intranet, correos institucionales y carteleras de la entidad el **día miércoles 21 de octubre de 2020.**

ARTICULO DECIMO PRIMERO: La elección se efectuara mediante votación universal y directa y no se puede delegar el voto que será secreto. La votación se realizará el **día jueves 29 de octubre de 2020**, en las instalaciones de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ, en la entrada principal, se abrirá a las **7:30 a. m. y se cerrará a las 3:00 p. m.** El **escrutinio general y declaración** de la elección se llevarán a cabo el día **jueves 29 de octubre de 2020, en el sitio de votación a las 3:05 p.m.**

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: Para efectos de la respectiva elección la Sección de gestión y desarrollo del Talento Humano junto con sus áreas de: Seguridad y Salud en el Trabajo y Desarrollo Organizacional de la Entidad, organizará las mesas de votación, de tal manera que garantice el derecho a votar. La elección será vigilada por los **jurados de votación que designe la Líder gestión y desarrollo del Talento Humano** el **día lunes 26 de octubre de 2020. La notificación a los jurados se efectuará** mediante la publicación de la lista respectiva el día hábil siguiente al de su designación. (Martes 27 de octubre de 2020).

ARTICULO DECIMO TERCERO: Los jurados procederán a hacer el escrutinio y anotar en la correspondiente acta el número de votos emitidos a favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante no serán computados.

ARTICULO DECIMO CUARTO: Una vez terminado el escrutinio se leerá el resultado en voz alta y el jurado o jurados entregarán al Líder de gestión y desarrollo del Talento Humano, los votos y los demás documentos utilizados. De todo lo anterior se dejará constancia en el acta de escrutinio que será firmada por los miembros del jurado de votación y candidatos para ser entregada al Líder de gestión y desarrollo del Talento Humano.

ARTICULO DECIMO QUINTO: Los candidatos podrán en el acto mismo del escrutinio presentar reclamaciones por escrito, las cuales serán resueltas por el Líder de gestión y desarrollo del Talento Humano. Resueltas las reclamaciones o solicitudes, éste funcionario publicará los resultados de las votaciones.

ARTICULO DECIMO SEXTO: Serán elegidos como representantes de los servidores públicos en el Comité de Convivencia Laboral, los dos (2) candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercer y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales. **Si el mayor número de votos fuere igual** para dos de los candidatos, estos serán elegidos como representantes de los empleados y trabajadores ante



001515

el Comité. Si el número de votos a favor de más de dos candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte.

ARTICULO DECIMO SÉPTIMO: Para efectos de la divulgación en todo el proceso se entienden como medios legal y técnicamente válidos, la publicación en las carteleras de la entidad, correos institucionales y en la Intranet.

ARTICULO DECIMO OCTAVO: El voto será en papeleta color blanco, o tarjetón y deberá contener el nombre y apellido completos del candidato en letras negras e imprenta.

ARTICULO DECIMO NOVENO: El Gerente reconocerá por resolución a los representantes elegidos, así como a los suplentes y la notificación la hará la Sección de gestión y desarrollo Talento Humano del hospital.

ARTICULO VIGÉSIMO: El periodo de los representantes en este proceso elegidos y del comité, será de 2 años contados a partir de la fecha de expedición de la resolución de gerencia que efectúa el reconocimiento y conformación del comité de convivencia laboral y de acuerdo a lo estipulado en el artículo 5° de la resolución 0652 del 30 de abril 2012, emanada del Ministerio del Trabajo.


ARTICULO VIGÉSIMO PRIMERO: Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San José de Cúcuta a los 07 OCT 2020


MARIBEL TRUJILLO BOTELLO
Gerente (E)


MARCO ANTONIO NAVARRO PALACIOS
Líder de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Proyecto: Susan Dayanna Gelvez O 



**Gobernación
de Norte de
Santander**



