

RESOLUCIÓN No. 001751

19 NOV 2020

Por la cual se constituye el Comité de Convivencia Laboral de la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz Periodo 2020-2022

**EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ**

En uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las conferidas por el Acuerdo No. 01 de 1996 artículo 29 numeral 12, en el numeral 7° del artículo 3° del Acuerdo No. 025 del 29 de julio de 2016, y en los numerales 10, 11 y 16, del punto IV Descripción de funciones del Gerente del Acuerdo No. 028 del 29 de julio de 2016, y

CONSIDERANDO QUE:

El Decreto 614 de marzo 14 de 1984 da las bases para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional en el País; la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989, establece los programas de salud ocupacional a desarrollar por parte de los patronos emanados del Ministerio de la Protección Social; el Decreto 1295 de junio 22 de 1994, determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales; La Circular unificada del 22 de abril de 2004 emanada por la Dirección General de Riesgos Profesionales, Unifica las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Acuerdo No. 001 del 9 de septiembre de 1996 emanado por el Hospital establece en su artículo 32: "... De los organismos colegiados. El Gerente y los Subdirectores Científico y Administrativo crearán, organizarán y pondrán en marcha diferentes comités con base en la normatividad técnica y legal y las necesidades de la Empresa, los cuales realizarán tareas de asesoría, coordinación, evaluación y control de diferentes actividades con finalidades específicas. La creación y operación de los comités responderán a criterios de economía del recurso, eficiencia, efectividad y calidad de las decisiones..."

El artículo 3° de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 proferida por el Ministerio de la Protección Social consagra: "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 que se adopta la definición de Acoso Laboral así: "(1) 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".

El artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008 también contempla como medida preventiva de acoso laboral lo siguiente: "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.

La Resolución Interna de Gerencia N° 0668 del 7 de abril de 2008, en cumplimiento de la ley 1010 de 2006, adoptó los 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 inicial, dado que 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.

Con la expedición de la Resolución 0652 del 30 de abril 2012, la resolución 1356 del 18 de julio 2012 del Ministerio del Trabajo y la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, la entidad hospitalaria ajustó el comité de convivencia laboral a lo regulado en las normas citadas.

El Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, establece el decreto único reglamentario del sector trabajo, siendo "objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el



Gobernación
de Norte de
Santander



trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales”.

El Acuerdo No.025 del 29 de Julio de 2016 “**POR LA CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA INTERNA DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ Y SE DETERMINAN LAS FUNCIONES DE LA GERENCIA**”, en su artículo 3° señala que son funciones del Gerencia, “(...) además de la establecidas en las leyes estatutos de la entidad y demás normas vigentes(...)”, en concordancia con lo dispuesto en el Acuerdo No. 028 del 29 de julio de 2016, en su artículo 2°, Capítulo IV, numerales 10 y 11, lo siguiente: “10. Planear, organizar y evaluar las actividades de la entidad y velar por la aplicación de las normas y reglamentos que regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud. 11. Promover la adaptación, adopción de las normas técnicas y modelos orientados a mejorar la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios de salud y velar por la validez y científica y técnica de los procedimientos utilizados en el diagnóstico y tratamiento.”

El Acuerdo de Junta Directiva No. 028 del 29 de julio de 2016, señala que son funciones del Gerente del Hospital: “16. Garantizar el establecimiento del sistema obligatorio de garantía de la calidad, acreditación hospitalaria, de auditoría en salud y control interno que propicien la garantía de la calidad en la prestación del servicio.”

La Resolución interna N° 001515 de octubre 07 de 2020, convocó a los servidores públicos institucionales con el fin de participar en la elección del Comité de Convivencia Laboral conforme a la normatividad mencionada para el periodo 2020-2022.

La información de la convocatoria se realizó a través de publicidad, difusión y socialización de los medios institucionales legalmente establecidos, dando apertura a las inscripciones de candidatos el 15 de octubre de 2020, con cierre el día 20 de octubre del mismo año a las seis de la tarde, termino dentro del cual se inscribieron cuatro (4) candidatos, para las elecciones que fueron programadas para el día jueves 29 de octubre 2020.

Las elecciones se llevaron a cabo día jueves 29 de octubre 2020 desde las 7:30 am hasta las 3:00 pm con plena normalidad y se eligieron los dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

El Gerente de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ, delegó como sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral, al Subgerente Administrativo, con suplencia del Subgerente de Servicios de Salud, y al Líder de Gestión y Desarrollo del Talento Humano con suplencia del Líder de Servicios Quirúrgicos.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO-OBJETO: Constitúyase el Comité de Convivencia Laboral de la ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz, periodo 2020-2022, el cual tiene como propósito ser una medida preventiva de acoso laboral, el cual contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo (Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, Ministerio de la Protección Social); en él 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.

ARTÍCULO SEGUNDO- FUNCIONES DEL COMITÉ: El Comité de Convivencia Laboral de la ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz, mediante el artículo 6° de la Resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, cumplirá las siguientes funciones:

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



- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 TERCERO- CONFORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ: El comité estará integrado de la siguiente manera:

La Resolución 1356 del 18 de julio 2012, del Ministerio de 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".

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el presente periodo los representantes del empleador con sus respectivos suplentes, delegados por el Gerente de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ serán los siguientes funcionarios: al Subgerente Administrativo, con suplencia del Subgerente de Servicios de Salud, y el Líder de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, con suplencia del Líder de Servicios Quirúrgicos, como representantes del Gerente de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ, ante el Comité de Convivencia Laboral en concordancia con la normatividad expuesta en la parte considerativa de la presente actuación administrativa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para el presente periodo los representantes de los servidores públicos con sus respectivos suplentes de acuerdo a las votaciones del 29 de octubre de 2020 serán los siguientes funcionarios de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ: Principal 1: Luz Mery Delgado Claro, CC. 37.277.144, Auxiliar Área de la Salud (Enfermería); Suplente 1: Audye Alberto Mendoza Tuta, CC. 13.447.656, Médico Especialista; Principal 2: Jesús María Vergel Peñaranda, CC. 13.452.005, Auxiliar de Servicios Generales; Suplente 2: Víctor Luis Gómez Ardila, CC. 72.128.160, Médico Especialista.

ARTÍCULO CUARTO- PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y FUNCIONES DEL PRESIDENTE. El artículo 7° de la resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, establece que el Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- ✓ Planear, presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- ✓ Direccionar la labor del comité, orientando a todos sus miembros al cumplimiento de los objetivos fijados en la creación del mismo.



- ✓ Realizar el seguimiento a los compromisos y planes de trabajo que sean de responsabilidad del comité y sus miembros.
- ✓ Facilitar la aplicación de medidas que contribuyan al logro de los objetivos del comité.
- ✓ Presentar ante la oficina asesora de planeación y calidad la información solicitada respecto a la gestión del comité.
- ✓ Tramitar ante la administración de la entidad pública, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- ✓ Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO QUINTO-SECRETARIO TECNICO DE CONVIVENCIA LABORAL Y FUNCIONES: El artículo 8° de la Resolución N° 0652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, establece que el comité deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar reuniones ordinarias y extraordinarias por solicitud del presidente del comité o en cumplimiento del cronograma pactado.
- 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.
- Asistir a reuniones del comité.
- Presentar los pronunciamientos, conclusiones y recomendaciones que en su calidad le corresponda, para la toma de decisiones respectiva.
- llevar archivo que se desprendan de las decisiones del comité en cumplimiento con los lineamientos de gestión documental.
- Custodiar las actas suscritas y demás documentos que se generen en el comité.
- Conservar los archivos de correos electrónicos enviados y recibidos durante las sesiones virtuales.
- Presentar ante la subgerencia la información solicitada respecto a la gestión del comité.
- 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.
- 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.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- 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.
- Las demás que le delegue el presidente.

ARTÍCULO SEXTO- SESIONES: El comité de convivencia laboral de la ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz se reunirá conforme al 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 del Ministerio de Trabajo, estableciéndose que el Comité de Convivencia Laboral se reunirá:

- ORDINARIA: por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.
- EXTRAORDINARIA: cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
- VIRTUALES: Se podrá implementar reuniones virtuales, conforme a los lineamientos establecidos por la entidad.

ARTÍCULO SÉPTIMO: DEL QUORUM Y OTRAS DISPOSICIONES: El Comité de Convivencia Laboral de la ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz sesionará legalmente con la mitad más uno de sus miembros asistentes.

ARTÍCULO OCTAVO: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ: El comité se regirá por la "GUÍA PARA LA GESTIÓN DE COMITÉ INSTITUCIONALES y el PLAN DE TRABAJO ANUAL DE COMITES".

ARTÍCULO NOVENO: Adóptense para las reuniones de comité EL FORMATO DE ACTA DE REUNIONES ESE HUEM- FORMATO DE LISTADO DE ASISTENCIA ESE HUEM.

ARTÍCULO DECIMO- VIGENCIA: El presente comité se constituirá por el periodo 2020 – 2022.

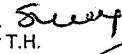
ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las que le sean contrarias

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

5

Dada en San José de Cúcuta, 19 NOV 2020


MIGUEL TONINO BOTTA FERNANDEZ
Gerente ESE HUEM

Proyectó: Susan Dayanna Gelvez O – Prof. T.H. 
Revisó: Marco Antonio Navarro Palacios – Líder T.H.



**Gobernación
de Norte de
Santander**



