



NIT 900.066.345-4

**RESOLUCION 150  
(Noviembre 13 de 2012)**

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA ESE HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA”.**

**EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA-SANTANDER En uso de sus facultades Constitucionales, legales y en especial las conferidas en el decreto 0018 expedido por el Gobernador de Santander, de fecha 25 de Enero de 2006 y**

**CONSIDERANDO:**

- a) 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 hostigaciones 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.
- b) Que los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previsto por la ESE HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA, 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 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.
- c) 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.
- d) Que para tal fin, la ESE HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA, 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,



NIT 900.066.345-4

Con merito en lo expuesto, este despacho...

## **RESUELVE:**

### **CAPITULO**

**ARTÍCULO PRIMERO:** En desarrollo del propósito a que se refieren los considerandos anteriores, la ESE HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, que incluyan campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de la ley, 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.
2. 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.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores , a 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 y
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la ESE HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA 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 –** (Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012) Para efectos relacionados



NIT 900.066.345-4

con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

La ESE HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA, crease un Comité que se denominara Comité de Convivencia Laboral.

**ARTICULO TERCERO: Conformación.** Artículo 1º 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: 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 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 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. 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:
  - a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
  - b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
  - c. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
  - d. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
12. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
  - a. 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.
  - b. 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.
  - c. 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.
  - d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
  - e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
  - f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.



NIT 900.066.345-4

- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. 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 QUINTO: Procedimiento Preventivo y Conciliatorio.** Reuniones del Comité de Convivencia Laboral y ejercicio de sus competencias:

1. El Comité de Convivencia Laboral de la ESE HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA, tendrá reuniones ordinarias, convocadas por alguno de los miembros, la última semana de cada trimestre del año, y sesionará con la mitad mas 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 hábida consideración de los hechos cumplidos, su gravedad, su reiteración y las actitudes de los involucrados sin advertidas consecuencias que trasciendan la orbita 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 SEXTO: 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 SEPTIMO: Garantías.** El Comité de Convivencia Laboral de la ESE HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA, vigilará y garantizará que no se cometa



NIT 900.066.345-4

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 Min Trabajo.

**ARTICULO OCTAVO:** *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 LOCAL DE PIEDECUESTA, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

**ARTICULO NOVENO 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 Min Trabajo.

**ARTICULO DECIMO 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 Piedecuesta a los TRECE (13) días del mes de Noviembre de dos mil doce (2012).

**Dr. PABLO CACERES SERRANO**  
Gerente