



**RESOLUCION No. AD- 050 DE 2024
(24 DE AGOSTO 2024)**

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN, EL MANEJO Y LAS DISPOSICIONES PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ, PARA LA VIGENCIA 2024 – 2027.

El Gerente del Hospital Especial de Cubara Boyacá E.S.E, en ejercicio de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por el Decreto N° 317 del 27 de marzo de 2024, emanado por la Gobernación de Boyacá, y;

CONSIDERANDO:

Que la ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ es una entidad pública de orden departamental con autonomía e independencia administrativa de conformidad al Decreto No. 1135 del 05 de julio 2000 del departamento Boyacá.

Que de conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que en virtud de los principios citados las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado

Que 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”*, 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.*

Que el artículo 14 de la Resolución Número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que 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.

Que, para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento.



Que el objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así como establecer la responsabilidad que les asiste a cada participe frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

Que el Comité de Convivencia Laboral de la ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ requiere conformarse para la vigencia 2024 – 2027.

Que mediante circular interna N° 016 de 2024 se realizó la convocatoria a los empleados públicos y oficiales de la ESE Hospital Especial de Cubará para que eligieran a sus representantes ante el comité de convivencia y de Conformidad con la normatividad vigente.

Que mediante proceso de votación efectuado el 15 de agosto de 2024 y según acta de cierre, firmada por los jurados de votación, los empleados de la entidad eligieron a sus representantes a:

REPRESENTANTES PRINCIPALES		
Nombre	Identificación	cargo
YULEICY BELTRAN SUAREZ		Presidente
MARIA RUTH PARRA GARCIA		

REPRESENTANTES SUPLENTES		
Nombre	Identificación	cargo
JESUS MARIA CALDERON CAICEDO		Secretario
ENITH LEAL BUITRAGO		

Que se hace necesario integrar nuevamente el comité de convivencia laboral de la E.S.E Hospital Especial de Cubará, con los integrantes recientemente elegidos en representación de los empleados, y, los representantes designados por gerencia en representación de la E.S.E.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Créese, désígnese e intégrese el Comité de convivencia laboral de la E.S.E Hospital Especial de Cubará para la vigencia agosto de 2024 hasta agosto de 2026, de la siguiente forma

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



PRINCIPALES		
Nombre	Identificación	cargo
YULEICY BELTRAN SUAREZ	68249949	Presidente
JESUS MARIA CALDERON CAICEDO	9466066	Secretario
SUPLENTE		
MARIA RUTH PARRA GARCIA	46360044	
ENITH LEAL BUITRAGO	60447363	

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ		
PRINCIPALES		
Nombre	Identificación	cargo
EDWIN GIOVANNI QUINTERO	79824210	
MARLENY APONTE TORRES	52981858	
SUPLENTE		
NORBY MAYERLY RINCON	33516134	

Parágrafo Segundo: A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales serán citados a las reuniones por el presidente del Comité

Parágrafo tercero: El Comité de Convivencia Laboral 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 SEGUNDO. Período 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 comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO TERCERO. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente 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 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.

ARTÍCULO CUARTO. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral una vez instalado 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 o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO QUINTO. Secretaría del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral una vez instalado 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 o empresa privada.
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 o empresa privada.

ARTICULO SEXTO: Reuniones. El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (01) vez al mes, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocada por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Vigencia. La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga los demás actos administrativos que le sean contrarios.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Cubará, a los 24 días del mes de agosto de 2024.

EDWIN GIOVANNI QUINTERO TELLEZ
Gerente
ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Lisbeth Mayerly Sierra R. Lider SST	Charloth Yanine Mogollón Sánchez Asesora Jurídica	Edwin Giovanni Quintero Téllez