

RESOLUCION NÚMERO. 122

( 28 ABR 2017 )

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE ACOSO LABORAL Y SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA ESE HOSPITAL SANTA TERESA DE JESUS DE AVILA”

EL GERENTE DE LA ESE HOSPITAL SANTA TERESA DE JESÚS DE ÁVILA DE DIBULLA LA GUAJIRA, En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el DECRETO 1010 DE 2006

**COSIDERANDO**

Que de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para corregir prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 652 del 2012: por la cual se establece la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en las entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Que los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previsto por la ESE HOSPITAL SANTA TERESA DE JESUS DE AVILA, constituyen actividades tendientes a generar medidas que contribuyen a proteger a los trabajadores contra riesgos Psicosociales, a crear una conciencia colectiva consiente que promueva 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.

En virtud a lo anteriormente expuesto, la E.S.E Hospital Santa Teresa de Jesús de Ávila:

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: CONFORMACION DEL COMITÉ:** El artículo 1º primero de la Resolución 1356 de 2012, que modifica el artículo 3º de la Resolución 652 de 2012 refiere:

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.

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.

**ARTICULO SEGUNDO: 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, y las resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012 las siguientes:

RESOLUCIÓN N° 722 DEL 2017

HOJA N° 2 - 5

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE ACOSO LABORAL Y SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA ESE HOSPITAL SANTA TERESA DE JESUS DE AVILA”**

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.
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.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la dependencia de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la ESE Hospital Santa Teresa de Jesús de Ávila
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 Gerencia y a la Oficina de Control Interno de la entidad pública.

**ARTICULO CUARTO: FUNCIONES DEL PRESIDENTE**

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 Gerencia de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Gerencia de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTICULO QUINTO: FUNCIONES DEL SECRETARIO.**

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

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE ACOSO LABORAL Y SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA ESE HOSPITAL SANTA TERESA DE JESUS DE AVILA”**

- 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.
  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, las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección y a la Oficina de Control Interno.

**ARTICULO SEXTO: 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 SANTA TERESA DE JESUS DE AVILA, tendrá reuniones ordinarias convocadas, la última semana de cada trimestre, y sesionará con la mitad más 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 de Convivencia Laboral del Hospital 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 de Convivencia Laboral y habida consideración de los hechos cumplidos, su gravedad, su reiteración y las actitudes de los involucrados sin advertidas consecuencias que trasciendan la órbita de la conciliación, el Comité dará traslado de la actuación al Comité de Control Interno Disciplinario de la ESE HSTJA, 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 SEPTIMO: DERECHOS DE CONVIVENCIA LABORAL.**

1. Derecho a ser respetado.
2. Derecho a recibir un trato digno frente a creencias religiosas o identidad sexual.
3. Derecho a manifestar su opinión o emociones.
4. Derecho a ser escuchado cuando expone un argumento o punto de vista.
5. Derecho a realizar las labores que se encuentren dentro del manual de sus funciones.
6. Derecho a ser escuchado por el comité de convivencia cuando identifique conductas que atenten contra la convivencia laboral de la empresa. (Incluyendo maltrato laboral o

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE ACOSO LABORAL Y SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA ESE HOSPITAL SANTA TERESA DE JESUS DE AVILA"**

conductas de acoso).

**ARTICULO OCTAVO: TIPOS DE ACOSO LABORAL.**

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe superior jerárquico inmediato o mediato, 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.

**ARTICULO NOVENO: MEDIDAS PREVENTIVAS.**

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, desde la Dirección de Recursos Humanos, junto con el comité de igualdad, se fomentarán las siguientes medidas tales como:

**1. Comunicación:**

- Garantizando la difusión de este protocolo a todos los niveles de la empresa junto con los representantes de los trabajadores.
- Fomentar la realización de reuniones departamentales periódicas, en las que los/las trabajadores/as participen activamente y reciban información suficiente sobre funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, etc...
- Mantener la fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal ascendente o descendente, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas.

**2. Responsabilidad:**

- Todos los empleados tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad; los mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- Promover las "buenas maneras" en la conducta con el objetivo de preservar en todo momento la dignidad de la persona. Para ello es importante evitar comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual. Evitar dibujos y fotografías de contenido sexual. Agresiones verbales, etc.

**ARTICULO DECIMO: ACOSO SEXUAL.**

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo

**Artículo DECIMO PRIMERO: CUMPLIMIENTO DEL MANUAL:** Se debe establecer una instancia que promueva, socialice y verifique el cumplimiento del presente manual de convivencia laboral, tanto en los miembros del comité como al resto de los servidores de la institución.

RESOLUCION NÚMERO. **122** DE **2017**

HOJA N° 1

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE ACOSO LABORAL Y SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA ESE HOSPITAL SANTA TERESA DE JESUS DE AVILA”**

También es importante resaltar que las quejas y reclamos serán presentadas en primera instancia al jefe inmediato y posteriormente al comité de convivencia laboral para que realice las debidas recomendaciones con relación a las situaciones Presentadas, motivando a su vez al trabajador para que corrija la conducta que está afectando la convivencia laboral; ante el incumplimiento reiterativo por parte del trabajador, después de haber establecido acciones correctivas y compromisos, el trabajador será

Remitido al jefe de gestión talento humano quien analizará el caso y tomara medidas de acuerdo al reglamento interno de la Institución.

Si es del caso, las problemáticas y situaciones contrarias al manual de convivencia laboral, para que se adopten los correctivos y se efectuó las investigaciones pertinentes.

**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.

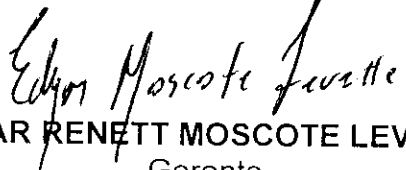
**ARTICULO DECIMO SEGUNDO: GARANTÍAS.** El Comité de Convivencia Laboral de la E.S.E HOSPITAL SANTATERESA DE JESUS DE AVILA, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

**ARTICULO DECRMO TERCERO: 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 Ministerio del Trabajo.

**Artículo 14° VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** La presente resolución deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en el Municipio de Dibulla-La Guajira a los **28 ABR 2017**

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



**EDGAR RENETT MOSCOTE LEVETTE**  
Gerente

E.S.E. Hospital santa teresa de Jesús de Ávila