



ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!



RESOLUCIÓN No. 13-430-16-42-00-312 DE 2021
(mayo 19)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Empresa Social del Estado HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA”

LA GERENTE DE LA ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA, en uso de sus facultades constitucionales y legales

CONSIDERANDO:

- a. Que la Ley 1010 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y 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 el artículo 3° de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social *establece disposiciones y 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.*
- c. *Que la mencionada Resolución define **Acoso Laboral** como: 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 (. ..).*
- d. Que el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral, *“Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, Conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”.*
- e. Que la Resolución 652 de 2012, el Ministerio del Trabajo reglamentó, la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y dictó otras disposiciones, *así como estableció la responsabilidad de los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.*
- f. Por los anteriores considerandos:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Creación del Comité de Convivencia Laboral. Confórmese el Comité de Convivencia Laboral en la Empresa Social del Estado HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA, para la prevención del acoso laboral, que contribuya a proteger a los empleados, contratistas y subcontratistas contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo de la empresa.

ARTÍCULO SEGUNDO: Integración del Comité de Convivencia Laboral. El comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA, estará constituido por los siguientes funcionarios, así:

- a. Un (1) representante del empleador con sus respectivos suplentes, designados así: Principal, **LUIS EDUARDO PÉREZ VILORIA**, identificado con cedula de ciudadanía



RESOLUCIÓN No. 13-430-16-42-00-312 DE 2021
(mayo 19)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Empresa Social del Estado HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA”

- N° 19.871.624, quien se desempeña en el cargo de Profesional Universitario con funciones de Control Interno, y como Suplente a **JOE RAFAEL COHEN MEDINA**, identificado con cedula de ciudadanía N°18.879.346, quien se desempeña en el cargo de Profesional Universitario con funciones Tesorero.
- b. Un (1) Representante de los empleados, contratistas y subcontratistas con su respectivo suplente, elegidos a través de votación secreta. Escogiéndose como principal a **ORLANDO PAYARES ARCIA**, identificado con cedula de ciudadanía N° 98.651.232, quien se desempeña en el cargo de Técnico Administrativo con funciones de Almacenista. Y como Suplente a **YAINER ESTHER FERIA BORRERO**, identificada con cedula de ciudadanía N° 32.779.006, quien se desempeña en el cargo de profesional Especializado con funciones de Calidad.

ARTÍCULO TERCERO: Presidente y Secretario del Comité de Convivencia Laboral.

Una vez conformado el Comité, por mutuo acuerdo entre sus miembros, designaron a **YAINER ESTHER FERIA BORRERO**, identificada con cedula de ciudadanía N° 32.779.006, quien se desempeña en el cargo de profesional Especializado con funciones de Calidad, como Presidente y a **LUIS EDUARDO PÉREZ VILORIA**, identificado con cedula de ciudadanía N° 19.871.624, quien se desempeña en el cargo de Profesional Universitario con funciones de Control Interno como Secretario del mismo.

ARTÍCULO CUARTO: Periodo del Comité de Convivencia Laboral. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, (2021 al 2023).

ARTÍCULO QUINTO: Funciones del Comité de Convivencia Laboral y de sus integrantes: Son funciones del Comité de acuerdo al artículo 6 de la Resolución 652 de 2012:

- 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 o empresa privada.
- 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.



ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!



RESOLUCIÓN No. 13-430-16-42-00-312 DE 2021
(mayo 19)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Empresa Social del Estado HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA”

- i. 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 la institución pública.
 - j. 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.
- **Funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral** de acuerdo con el artículo 7 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.
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.
- **Funciones del Secretario del Comité de Convivencia Laboral** de acuerdo al artículo 8 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.
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.

ARTÍCULO SEXTO: Reuniones. El comité de convivencia Laboral, se reunirá ordinariamente cada tres (03) meses, mediante programación fija; y de manera extraordinaria cuando se presenten hechos o situaciones de su competencia y que no sean susceptibles de aplazarse hasta la siguiente reunión ordinaria.

PARÁGRAFO 1: De las Actas. De cada reunión se suscribirá un acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Todas las actas deberán ser aprobadas por los miembros del comité de convivencia laboral que asistieron a la reunión correspondiente.



ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!



RESOLUCIÓN No. 13-430-16-42-00-312 DE 2021

(mayo 19)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Empresa Social del Estado HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA”

PARÁGRAFO 2: Obligaciones Especiales. Los miembros del Comité, además del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias deberán asistir puntualmente a las reuniones programadas o excusarse validadamente por lo menos 48 horas de anticipación; mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozca en ejercicio de sus funciones, y contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La presente Resolución, rige a partir de la fecha de su expedición y Publicación en la página web, <https://esehospitaldivinamisericordia.gov.co/>.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Magangué, Bolívar, a los diez y nueve (19) días del mes de mayo de 2021.


NULFA ISABEL MANJARREZ SURMAY
Gerente

Revisó: Elsy Sampayo Benavides – Asesora Jurídica ESE HLDM 859
Elaboró y proyecto: Eduardo Sinning M. Asesor Jurido. et