

Resolución No. 3 8 2

( 0 6 SEP 2022 )

"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el período 2022-2024"

EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL UNIVERSTARIO SAN RAFAEL DE TUNJA

En uso de sus atribuciones legales, y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, consagra que: "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Que la Ley 1010 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y que es una 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.

Que el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, define el 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".

Que el artículo 14 de la resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 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".

Que con la resolución No. 00000652 del 30 de abril 2012, el Ministerio de Trabajo reglamentó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y estableció la responsabilidad que les asiste a dichas entidades frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Que el artículo 10 de la precitada Resolución determinó que las entidades públicas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del comité de convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

Que con la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, el Ministerio de Trabajo modificó parcialmente la resolución 00000652 de 2012, señalando que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos(2) representantes del empleador y dos(2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes y que la designación de los representantes del empleador será directa y la de los trabajadores, será mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada entidad pública e incluirse en la respectiva convocatoria de elección.

Que con el fin de cumplir los propósitos de la Ley 1010 de 2006 se hace necesario establecer específicamente mecanismos de prevención y señalar el procedimiento interno para solucionar conductas de acoso laboral, conforme con los requerimientos de la ley.

Que la Junta Directiva de la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA a través del Acuerdo No. 013 de 2007 "Por medio del cual se expide el Reglamento Interno de Trabajo", en su artículo 134 adoptó la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

3 8 2

Que mediante acuerdo No.02 del 22 de enero de 2013 la Junta Directiva, modificó parcialmente el Acuerdo 013 de 2007 en lo relacionado con la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

Que mediante resoluciones No. 287 de 2022, 335 y 361 de 2022 se realizó convocatoria a los empleados públicos y oficiales de la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA para que eligieran a sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la normatividad vigente.

Que mediante proceso de votación efectuado el 2 de septiembre de 2022, y según acta de cierre, firmada por los jurados de votación y verificada por la Comisión Escrutadora, los empleados de la entidad eligieron sus representantes a los siguientes funcionarios:

PRINCIPAL: NURY KATHIUSKA PEÑA PINZON, Medico General  
SUPLENTE: NUBIA ROCIO BRICEÑO DAVILA, Auxiliar Área de la Salud

PRINCIPAL: JAVIER DOMINGO NIÑO, Auxiliar Área de la Salud  
SUPLENTE: ANGELA PATRICIA BENITEZ, Enfermera

Que el Gerente de la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA, mediante oficio del 05 de septiembre del presente año designó como representantes de la entidad a:

PRINCIPAL: Subgerente Administrativo (a) y Financiero (a)  
SUPLENTE: Asesor (a) Desarrollo de Servicios.

PRINCIPAL: Profesional Universitario (Tesorería)  
SUPLENTE: Profesional universitario (sistemas).

Que en mérito de lo expuesto,

#### **RESUELVE:**

**ARTICULO 1 º:** Conformar el Comité de Convivencia Laboral para el período 2022-2024 de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA, por los siguientes integrantes:

#### **-Representantes de los empleados:**

PRINCIPAL: NURY KATHIUSKA PEÑA PINZON, Medico General  
SUPLENTE: NUBIA ROCIO BRICEÑO DAVILA, Auxiliar Área de la Salud

PRINCIPAL: JAVIER DOMINGO NIÑO, Auxiliar Área de la Salud  
SUPLENTE: ANGELA PATRICIA BENITEZ, Enfermera

#### **-Representantes de la Entidad:**

PRINCIPAL: Subgerente Administrativo (a) y Financiero (a)  
SUPLENTE: Asesor (a) Desarrollo de Servicios.

PRINCIPAL: Profesional Universitario (Tesorería)  
SUPLENTE: Profesional universitario (sistemas).



**ARTÍCULO 2º:** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones<sup>1</sup>:

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
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 3º:** El período de los miembros es de dos (2) años, contados a partir de la comunicación de la presente resolución.

**PARÁGRAFO 1.** Al finalizar el período, los miembros de éste Comité permanecerán cumpliendo las funciones hasta tanto se designen los nuevos representantes.

**ARTÍCULO 4º:** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes<sup>2</sup>.

**ARTÍCULO 5º:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Tunja a los, 06 SEP 2022



YAMIR NOÉ HURTADO NEIRA  
Gerente

Revisó. Maria Angelica Páez. Interventor Actividades  
Boris A. Vargas Cruz. Asesor Jurídico  
Elaboró. Alejandra Sosa Jurado. Psicóloga

<sup>1</sup> Art. 6 Resolución 00000652 DE 2012

<sup>2</sup> Art. 9 Resolución 00001356 DE 2012

3 8 2 1 5 8