

RESOLUCIÓN No. 0644
(Julio 08 de 2019)

**POR LA CUAL SE CONSTITUYE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL
SANATORIO DE CONTRATACIÓN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

El Gerente del Sanatorio de Contratación Empresa Social del Estado, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los Decretos 1289 de 1994 y 139 de 1996, y

CONSIDERANDO:

Que el literal 1.7 del artículo 14 de la Resolución No 2646 de 2008, emanada del Ministerio de Salud y Protección Social, establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral, el cual debe establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que la Ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, conocido como "Acoso Laboral".

Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 652 de 30 de Abril de 2012, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresa privadas.

Que el Comité de Convivencia Laboral, estará conformado por dos (02) representantes del empleador con sus respectivos suplentes, los cuales designará directamente y dos (02) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, los cuales se elegirán mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, mediante escrutinio público, según lo preceptuado en la Resolución 1356 de Julio 18 de 2012 emitida por el Ministerio de Trabajo.

Que el día veinte (20) de Junio de 2019, se efectuó la elección de los dos (02) Representantes de los Empleados con sus respectivos suplentes, ante el Comité de Convivencia Laboral del Sanatorio de Contratación E.S.E., para un periodo de dos (02) años, siendo elegidos los funcionarios del Sanatorio de Contratación E.S.E. que a continuación se relacionan:

FLOR EMILIA PARRA, Operario Calificado, Código 4169, Grado 13, como principal, **SANDRA ISABEL VARGAS NIÑO**, Trabajador Oficial como suplente y **DORIS ESTHER SANTOS VEGA**, Auxiliar Administrativo, Código 4044, Grado 14, como principal, **OLGA CECILIA SANABRÍA MARTINEZ**, Trabajador Oficial, como suplente.

Que mediante Resolución 0643 de Julio 08 de 2019, la Gerencia designó como sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad a como principal a **LEDY CONSTANZA LEÓN RUIZ**, Secretario, código 4178, Grado 14, con Suplencia de **PABLO EMIRO ANGARITA FLOREZ**, Auxiliar Administrativo, código 4044, Grado 14 y **ALEIDA ARAQUE ESTUPIÑAN**, Trabajador Oficial, como principal con suplencia de **ELIECER BECERRA**, Auxiliar Administrativo, código 4044, Grado 11.

Por lo anterior expuesto el Gerente del Sanatorio de Contratación E.S.E.,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Constituir el Comité de Convivencia Laboral del SANATORIO DE CONTRATACION E.S.E., para un periodo de dos (02) años, comprendidos entre el diez (10) de Julio de 2019 y el nueve (09) de Junio de 2021, comité que aplicará lo dispuesto por la normatividad vigente, el cual quedará conformado de la siguiente manera:

- **Como representantes de los Empleados del Sanatorio de Contratación E.S.E., a los siguientes funcionarios:**

Principales:

FLOR EMILIA PARRA
Operario Calificado, Grado 13

DORIS ESTHER SANTOS VEGA
Auxiliar Administrativo, Grado 14

Suplentes:

SANDRA ISABEL VARGAS NIÑO
Trabajador Oficial

OLGA CECILIA SANABRÍA MARTINEZ,
Trabajador Oficial

- **Como Representantes de la Gerencia:**

Principales:

LEDY CONSTANZA LEÓN RUIZ
Secretario, Grado 14

ALEIDA ARAQUE ESTUPIÑAN
Trabajador Oficial

Suplentes:

PABLO EMIRO ANGARITA FLOREZ
Auxiliar Administrativo Grado 14

ELIECER BECERRA
Auxiliar Administrativo, Grado 11.

ARTICULO SEGUNDO. De conformidad con el artículo 6 de la Resolución No. 652 de 30 de Abril de 2012, son funciones del Comité de Convivencia Laboral:

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
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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 TERCERO. El Comité de Convivencia Laboral 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.

ARTICULO CUARTO.- El Comité de Convivencia Laboral 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 QUINTO.- El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes 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.

ARTÍCULO SEXTO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Contratación Santander, a los ocho (08) días del mes de Julio de dos mil diecinueve (2019).



FREDY EDUARDO FONSECA SUAREZ
Gerente Sanatorio de Contratación E.S.E.

Proyecto/Elaboró: CAMILA ANDREA PABÓN MORALES
Aprobo/FREDY EDUARDO FONSECA SUAREZ

Camila Pabón