

	RESOLUCIÓN No 34 ABRIL 23 DE 2024	CODIGO 200-29.29
		VERSION 2

**POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL DEL HOSPITAL SAN LORENZO DEL MUNICIPIO DE LIBORINA.**

Gerente de la **ESE HOSPITAL SAN LORENZO** del municipio de Liborina-Antioquia, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y dando cumplimiento a las normas de referencia en especial las que confieren la resolución 652 de 2012 y resolución 1356 de 2012 del ministerio de trabajo.

CONSIDERANDO

A. Que se deben conformar tanto en instituciones públicas como privadas los COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL como una medida preventiva de acoso laboral para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Para estos efectos se 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 subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar prejuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la ley 1010 de 2006.

B. Que para propender por su funcionamiento y operatividad en el hospital San Lorenzo, se establecen las siguientes disposiciones relacionadas con su funcionamiento. Que en mérito de lo expuesto.

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Créase en el Hospital San Lorenzo del municipio de Liborina el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** como una medida preventiva de acoso laboral para proteger a los trabajadores contra los riesgos sicosociales que afectan la salud.

	RESOLUCIÓN No 34 ABRIL 23 DE 2024	CODIGO 200-29.29
		VERSION 2

ARTICULO SEGUNDO: El comité estará compuesto por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes; estos integrantes cuentan con competencias actitudinales y comporta mentales como respeto imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva liderazgo y resolución de conflictos. La conformación será así:

Como representantes del empleador se nombra:

PRINCIPALES	SUPLENTES
John Jairo Sánchez Correa	Silvana Ximena Jaramillo Monsalve
Claudia Patricia Echavarría	Víctor Hugo Bedoya

Como representantes de los trabajadores se eligieron por votación:

PRINCIPALES	SUPLENTES
Laura Jimena Durango Cossío	Santiago Londoño Arboleda
Diana Cristina Londoño Betancourt	Jorge Iván Monsalve Monsalve

El periodo de los miembros del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL será de dos años a partir de la conformación de este que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección designada.

ARTICULO TERCERO: De las reuniones; dando cumplimiento a la resolución 1356 del año 2012 el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL se reunirá ordinariamente cada 3 meses, y de manera extraordinaria cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes, a estas reuniones solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales.

ARTICULO CUARTO: Las funciones del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL son:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que pueden constituir acoso laboral, así como las pruebas que la soportan.

	RESOLUCIÓN No 34 ABRIL 23 DE 2024	CODIGO 200-29.29
		VERSION 2

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos y puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conducta o circunstancias de acoso laboral, al interior del hospital San Lorenzo.
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 concertando entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado.
7. En aquellos casos en los que no 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 dirección del hospital San Lorenzo las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas 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. Hace seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL a las dependencias de gestión del recurso humano y/o seguridad y salud en el trabajo del hospital San Lorenzo.
10. Elabora 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 dirección.

ARTICULO QUINTO: Funciones del presidente del comité, el cual es elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros.

1. Convocar a los miembros del comité a las secciones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y ordenar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la dirección del hospital San Lorenzo, las recomendaciones aprobadas por el comité.

	RESOLUCIÓN No 34 ABRIL 23 DE 2024	CODIGO 200-29.29
		VERSION 2

4. Gestionar ante la dirección del hospital San Lorenzo, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTICULO SEXTO: De las funciones del secretario del comité; el cual también es elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros.

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que describan las situaciones que puedan constituir el acoso laboral, así como las pruebas que lo 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, el lugar y la hora.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a las mismas.
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 del hospital San Lorenzo.
8. Citar a las reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elabora los informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya la estadística de la queja, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la dirección del hospital San Lorenzo.

ARTICULO SEPTIMO: Teniendo en cuenta las responsabilidades, el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL ha elegido por mutuo acuerdo a entre sus miembros al presidenta y secretaria del comité, definiendo entonces a:

PRESIDENTE	John Jairo Sánchez Correa
SECRETARIA	Claudia Patricia Echavarría

ARTICULO OCTAVO: El hospital San Lorenzo debe garantizar un espacio físico para la realización de las reuniones y demás actividades del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, así como el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de

gerencia@esesanlorenzoliborina.gov.co
libohs01@edatel.net.co

Cra. 13 Nro 6-21 Liborina Antioquia
PBX: 8561826- 8561085 – 8561965- 8561086
Fax: ext. 124

	RESOLUCIÓN No 34 ABRIL 23 DE 2024	CODIGO 200-29.29
		VERSION 2

capacitación para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del comité.

ARTICULO NOVENO: Responsabilidad de los empleadores: El HOSPITAL SAN LORENZO a través de la dependencia de gestión humana y/o los programas de seguridad y salud en el trabajo desarrollará medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, fomentando las relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores del hospital, respaldando la dignidad de las personas en el trabajo.

ARTICULO DÉCIMO: La administradora de riesgos profesionales a la cual está afiliado el hospital San Lorenzo llevará a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica en el hospital San Lorenzo para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicidad.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el municipio de Liborina-Antioquia a los 23 días del mes de abril de 2024


ROBERTSON OROZCO ESCUDERO
Gerente General
 Empresa Social del Estado
 Hospital San Lorenzo Liborina.