

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

"Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución N° 873 de 2012"

EL DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas en la Ley 352 de 1997, Ley 489 de 1998, Decreto Ley 1795 de 2000, Decreto 4780 de 2008, Ley 1257 de 2008, Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008, Resolución 652 de 2012, Resolución 1352 de 2012, Decreto 1341 de 2023 y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, establece como derecho fundamental, el derecho al trabajo consagrado en el artículo 25; el cual, goza de especial protección del Estado y en consecuencia, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que la ley 1010 de 2006, a través del artículo segundo (2°), definió 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 de igual manera, establece el artículo en comento que, el acoso laboral se puede dar bajo las siguientes modalidades: i) maltrato laboral, ii) persecución laboral, iii) discriminación laboral, iv) entorpecimiento laboral, v) inequidad laboral y vi) desprotección laboral.

Que, la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 *"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*, en el artículo noveno (9°), numeral 1 señala que *"las instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo"*.

Que, la Resolución N° 2646 de 2008, artículo 14, contempla como medida preventiva de acoso laboral: *"1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral"*.

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

"Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la resolución N° 873 de 2012"

Que, el Ministerio de Trabajo, expidió la Resolución No. 652 de 2012 *"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"*.

Que, la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo fue modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012; en su artículo primero (1º) modificó el artículo tercero (3º) de la Resolución 652 de 2012, quedando de la siguiente forma:

"Artículo 3. Conformación. *El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (02) representantes del empleador y dos (02) 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.***

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

(...)

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 por acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación" (negrilla fuera de texto).

Que, como quiera que el Hospital Militar Central cuenta con una planta de personal de más de mil (1.000) servidores públicos; se hace necesario, que a partir de la convocatoria a elecciones de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2023-2025 y en adelante, acudiendo a lo establecido en el artículo primero (1º) de la Resolución 1356 de 2012, párrafo primero, sean designados un mayor número de representantes.

Que, en mérito de lo expuesto, el Director General del Hospital Militar Central,

RESUELVE:

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

"Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la resolución N° 873 de 2012"

ARTÍCULO PRIMERO. Modificar la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia laboral; el cual, se constituye como una medida preventiva de acoso laboral, que contribuye a proteger a los servidores públicos del Hospital Militar Central contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO. El comité de Convivencia Laboral a partir de la convocatoria a elecciones de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2023-2025 y en adelante, estará conformado por tres (3) representantes del empleador y tres (3) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Parágrafo primero. Los tres (3) representantes de la Entidad y sus suplentes serán designados por el Director General de Entidad Descentralizada adscrita del Sector Defensa del Hospital Militar Central, a través de acto administrativo.

Parágrafo segundo. Los tres (3) representantes de los servidores públicos y sus suplentes serán elegidos por los servidores públicos del Hospital Militar Central, mediante votación libre, previa convocatoria mediante acto administrativo expedido por el Director General de Entidad Descentralizada adscrita del Sector Defensa del Hospital Militar Central.

Parágrafo tercero: Los suplentes actuarán durante las ausencias temporales o definitivas del representante principal, o cuando se presenten situaciones de impedimentos y recusaciones de éste. En caso de falta absoluta del representante principal, el suplente deberá asumir la calidad de principal hasta finalizar el periodo o, hasta cuando se elijan los nuevos miembros del comité.

Parágrafo cuarto: Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos, de conformidad con lo establecido en la Resolución 1356 de 2012, artículo primero (1º), que modifica el artículo terceto (3º), de la Resolución 652 de 2012.

ARTICULO TERCERO. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años que se contarán a partir de la fecha de la elección.

ARTICULO CUARTO. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

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.

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

“Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la resolución N° 873 de 2012”

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo 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 Dirección General 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 la Unidad de Talento Humano y Salud Ocupacional.
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 Dirección General.

ARTÍCULO QUINTO. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre los miembros, un presidente quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros a las reuniones ordinarias y extraordinarias
2. Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz
3. Tramitar ante la administración las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral
4. Gestionar ante la alta dirección, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO SEXTO. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre los miembros, un (a) secretario (a) quien tendrá las siguientes funciones:

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

“Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la resolución N° 873 de 2012”

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que pueden constituir acoso laboral, así como las pruebas que la soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada a las reuniones ordinarias y extraordinarias, indicando día, hora, lugar de reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron origen 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. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
7. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos de los compromisos adquiridos por cada una de las partes.
8. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadística de las quejas, seguimiento de los casos, y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.

ARTÍCULO SÉPTIMO. El Comité de Convivencia laboral, se reunirá de manera ordinaria 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.

ARTÍCULO OCTAVO: La Entidad debe garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación la cual se custodia en el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo y se entregará con acta cada vez que se cambie de conformación de los miembros del Comité por periodo.

ARTÍCULO NOVENO: A través del Área de Capacitación y Bienestar, se brindará a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las capacitaciones requeridas, en los temas sobre el alcance y contenido de las disposiciones que regulan el acoso laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO: Para efectos del funcionamiento interno del Comité de Convivencia Laboral, se incorpora a esta resolución, el reglamento interno, como a continuación se describe:

CAPITULO I

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

"Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la resolución N° 873 de 2012"

OBJETO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El comité de Convivencia Laboral tiene por objeto prevenir y corregir las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los Servidores Públicos. El comité buscará alcanzar una buena convivencia laboral, con el fin de promover el desarrollo del trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente laboral para todos los servidores de la Institución, previniendo y protegiendo a los Servidores Públicos contra los Riesgos Psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo, la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de estos.

CAPITULO II

FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Instalación

Una vez elegidos los miembros del Comité, se procederá a la instalación formal dejando constancia en acta; la cual, debe contener como mínimo:

- Nombramiento del presidente del Comité.
- Nombramiento del secretario del Comité.
- Compromisos de confidencialidad y reserva.
- Definición de fechas de reuniones según la periodicidad prevista
- Los demás temas que los miembros quieran tratar.

Del presidente y del Secretario del Comité de Convivencia Laboral.

El comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente y un secretario; para lo cual, debe contar con la participación de todos los integrantes del comité.

Capacitación para los miembros del Comité

De conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Resolución 652 de 2012, el Comité de Convivencia realizará las coordinaciones pertinentes con el Área de Capacitación y Bienestar, para realizar las capacitaciones necesarias de todos sus miembros en los aspectos más relevantes, sobre los temas relacionados con el acoso laboral y demás normas concordantes en materia de medidas preventivas y correctivas de conductas de acoso laboral y capacitación para el desarrollo de habilidades blandas.

De las reuniones.

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

"Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la resolución N° 873 de 2012"

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá de manera ordinaria 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.

De la validez de las Reuniones

El comité podrá sesionar con la asistencia de la mitad más uno de los integrantes.

De las actas

De cada reunión se levantará un acta, la cual deberá contener: la naturaleza de la reunión, la fecha y el lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por los miembros del Comité que asistieron a la reunión correspondiente.

Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité. Este archivo se encontrará bajo la custodia de la Unidad de Talento Humano del Hospital Militar Central – Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decisiones del Comité

El Comité adoptará en principio decisiones por la vía del consenso; sin embargo, en caso de no llegarse a él, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un miembro suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate.

Parágrafo:

Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de todos los miembros.

Impedimentos y recusaciones

Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del comité, para que estos se pronuncien al respecto.

En caso de que el impedimento sea aceptado por el resto de los miembros del Comité, se designará un suplente.

Si la persona que presenta queja presenta recusación, con razones válidas a juicio de los miembros del Comité, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de los miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

“Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la resolución N° 873 de 2012”

Causales de retiro

Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral:

1. La terminación del vínculo legal y reglamentario o contrato de trabajo.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, durante el periodo para el que fue nombrado.
3. Cuando se haya formulado una queja de acoso laboral contra un miembro del Comité y la decisión sea desfavorable hacia este.
4. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
5. Incumplir en forma reiterada las obligaciones que le corresponden como miembro del Comité

CAPÍTULO III

DE LAS DEMÁS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Funciones preventivas

A nivel preventivo, el Comité tendrá las siguientes funciones:

A nivel de capacitación. El Comité podrá realizar las siguientes actividades

Campañas de divulgación preventivas del acoso laboral, conversatorios, capacitaciones sobre la normatividad y la legislación pertinentes, en coordinación con la Administradora de Riesgos laborales, el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Área de Capacitación y Bienestar, y demás que se consideren pertinentes.

Promover la construcción conjunta de valores y hábitos que generen el buen trato laboral.

A nivel de canales de comunicación. Se definirán canales de comunicación claros en coordinación con el Área de Comunicaciones, con el fin de:

Permitir a los trabajadores expresar ideas, sugerencias o preocupaciones sobre la vida laboral.

Promover la coherencia operativa y la armonía funcional, que faciliten y fomenten el buen trato laboral.

Clima laboral. Teniendo en cuenta los resultados de estudio del clima organizacional, el Comité podrá proponer o hacer recomendaciones al respecto.

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

"Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la resolución N° 873 de 2012"

CAPÍTULO IV

Trámite de las quejas

Primera etapa

Recepción de la queja. El comité recibirá las quejas interpuestas por los funcionarios mediante solicitud escrita que contenga los siguientes datos:

Fecha, Nombre, Cedula, denominación del cargo, dependencia, relato de los hechos ocurridos indicando fecha de estos, pruebas (documentales, testimoniales, otras).

Segunda etapa

Calificación previa: El Comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas, se encuentran establecidas en el artículo séptimo (7°) de la 1010 de 2006 "Conductas que constituyen acoso laboral".

Si de acuerdo al análisis del Comité, se concluye que la presunta queja por acoso laboral, no corresponde a las conductas señaladas en la Ley 1010 de 2006, artículo séptimo, se lo dará a conocer al interesado, a través de escrito, que se entiende confidencial.

En caso que la queja, se encuentre dentro de las conductas que constituyen acoso laboral, se deben implementar las medidas preventivas y correctivas, conforme a lo señalado en la normativa vigente.

Tercera etapa

Aspectos persistentes y demostrables. Verificación de los soportes para constatar la veracidad de los hechos.

Escuchar a las partes haciendo saber, tanto al Servidor Público que representa la queja, como al presunto acosador, que este en un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral en el Hospital.

Cuarta etapa

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

"Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la resolución N° 873 de 2012"

Decisiones. Los miembros del Comité deberán construir la formula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes.

Quinta etapa

Control y seguimiento: Una vez tomada la decisión del caso el Comité requerirá mensualmente a los involucrados con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes durante un periodo de seis (6) meses.

Así mismo el Comité realizará seguimiento a los casos que fueron remitidos a los entes competentes.

El Comité tendrá un término máximo de tres meses para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue radicada al comité de convivencia laboral.

En todo caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, existen garantías contra actitudes retaliatorias, para que se eviten actos de represalia contra el servidor público que formule queja de acoso laboral; razón por la cual, el fuero especial se extiende dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja.

CAPÍTULO V

RELACIÓN DEL COMITÉ CON LAS AUTORIDADES

Recibir y responder, a través del presidente y/o secretario del Comité, las comunicaciones que le formulen las autoridades competentes.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Como periodo de transición, se tiene en cuenta la conformación y el período del Comité de Convivencia laboral establecido mediante resoluciones números 1303 del 30 de noviembre de 2021 y 758 del 06 de julio de 2022 respectivamente; razón por la cual, continuará vigente por el período allí establecido; esto es 2021-2023.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la resolución 873 de 2012.

Dada en Bogotá, D.C., a los R4D1C4D0_2.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

RESOLUCIÓN NÚMERO R4D1C4D0_1 DE R4D1C4D0_2

“Por medio de la cual se modifica la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se deroga la resolución N° 873 de 2012”

Mayor General **Carlos Alberto Rincón Arango**
Director General de Entidad Descentralizada Adscrita al Sector Defensa
Hospital Militar Central

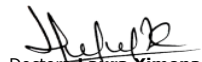
Doctora **Claudia María Arroyave López** - Asesor del Sector Defensa
Dirección General

Doctor **Miguel Ángel Tovar Herrera**
Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa - Oficina Asesora Jurídica

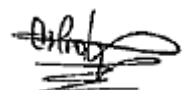
Doctora **Paula Andrea Alvarez David**
Abogado Especialista - Contratista - Oficina Asesora Jurídica



Doctora **María Andrea Grillo Roa**
Jefe de Unidad de Seguridad y Defensa - Unidad de Talento Humano



Doctora **Laura Ximena Camargo Espitia** -SMSM
Administración de Personal - Unidad de Talento Humano



Cilia Belén Vivas Gómez
Abogada - Contratista

Proyectó:  Dilan Zambrano
Administrador Contratista - Unidad de Talento Humano