

 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 4	Código FR-DE-06	Página 1 de 10	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 405 DE 2020</b> <b>Por la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral y reglamenta su funcionamiento</b>	Fecha Vigencia 2020/04/24	Documento Controlado		

El Gerente de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META E.S.E SOLUCION SALUD, en uso de sus facultades legales y

**CONSIDERANDO:**

Qué la Ley 1010 de 2006, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar los hostigamientos y el acoso laboral que se pueden suscitar de la relación personal por el servicio que presta el funcionario que se encuentra bajo los parámetros del contrato laboral.1515

Qué la Resolución número 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, "Por la cual se establecen disposiciones y se 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".

Qué la Resolución 652 de 2012, del Ministerio de la Protección Social, "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"

Qué la Resolución 1356 de 2012, del Ministerio de la Protección Social, modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

Qué al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación;

Qué para efecto de propender por la operatividad del Comité de Convivencia Laboral, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Que se hace necesario actualizar el comité de convivencia laboral de la Empresa Social del Estado E.S.E Solución Salud.

En mérito de lo expuesto,

01 JUL 2020



 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 4	Código FR-DE-06	Página 2 de 10	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 405 DE 2020</b> <b>Por la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral y reglamenta su funcionamiento</b>	Fecha Vigencia 2020/04/24	Documento Controlado		

**RESUELVE:**

## **CAPÍTULO 1**

**ARTICULO 1. OBJETIVO GENERAL:** El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto conocer, evaluar y dar solución a las quejas o inquietudes sobre situaciones de presunto acoso laboral o de convivencia que se presenten entre los funcionarios de la empresa, así como recomendar las medidas correctivas pertinentes para superar dichas conductas y vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas que se establecieron, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores de la Empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

**ARTICULO 2. ALCANCE Y RESPONSABILIDADES:** Este documento es aplicable para todos los funcionarios que laboren en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD" sin excepción alguna.

En el caso de los contratos de Prestación de Servicios suscritos por EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD" con particulares estarán sujetos a lo estipulado en la ley 1010 de 2006.

**FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES:** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

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.



 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 4	Código FR-DE-06	Página 3 de 10	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 405 DE 2020</b> <b>Por la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral y reglamenta su funcionamiento</b>	Fecha Vigencia 2020/04/24	Documento Controlado		

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 alta dirección de la entidad dará 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 dependencia de Gestión del Recurso Humano y Salud Ocupacional de la empresa.
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.

## CAPÍTULO II

**ARTICULO 3. CONFORMACIÓN:** El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales 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.

En este caso en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD" Solución Salud se designaran dos (2) representantes de la alta Dirección, y dos (3) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes,



 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 4	Código FR-DE-06	Página 4 de 10	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 405 DE 2020</b> <b>Por la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral y reglamenta su funcionamiento</b>	Fecha Vigencia 2020/04/24	Documento Controlado		

No podrán formar parte del comité de convivencia funcionarios a los que se haya formulado una queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral, en seis (6) meses anteriores a su designación.

La Alta Dirección designara directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta.

Parágrafo Primero: El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y se sesionara con la mitad más uno (1) de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**ARTICULO 4. PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación.

**ARTÍCULO 5. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

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. En el sector privado, el Comité informará



 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 4	Código FR-DE-06	Página 5 de 10	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 405 DE 2020</b> <b>Por la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral y reglamenta su funcionamiento</b>	Fecha Vigencia 2020/04/24	Documento Controlado		

- 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.
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 6. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** 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.

**ARTÍCULO 7. SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** 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.



 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 4	Código FR-DE-06	Página 6 de 10	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 405 DE 2020</b>	Fecha Vigencia 2020/04/24	Documento Controlado		

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

### CAPÍTULO III

#### ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

1. Agresión física.
2. Expresiones hostiles.
3. Injustificadas amenazas de despido.
4. Descalificación humillante en público.
5. Burlas sobre la apariencia física y vestimenta.
6. Alusión pública a hechos íntimos.
7. Asignación de deberes fuera de la obligación laboral.
8. Exigencias desproporcionadas.
9. Trato discriminatorio.
10. Negativa a otorgar permisos, licencias.
11. Horarios excesivos, trabajar días feriados.

Y las demás estipuladas por la normatividad vigente en Colombia y aplicable a los funcionarios públicos.

#### Parágrafo uno: Circunstancias agravantes.

1. Reiteración de la conducta.
2. Concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por humillación o mediante precio o promesa remuneratoria.



 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 4	Código FR-DE-06	Página 7 de 10	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 405 DE 2020</b> <b>Por la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral y reglamenta su funcionamiento</b>	Fecha Vigencia 2020/04/24	Documento Controlado		

4. Actuar mediante ocultamiento que dificulte la defensa del ofendido, o la identificación del autor.
5. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad.
6. Actuar valiéndose de un tercero o un inimputable.
7. Cuando se cause un daño en la salud física o psíquica del sujeto.

#### **ARTICULO 9. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN AL ACOSO LABORAL:**

1. Actos para ejercer potestad disciplinaria.
2. Exigencias razonables de fidelidad o lealtad laboral.
3. Memorandos solicitando exigencias de eficiencia laboral.
4. Solicitud de deberes extras para la continuidad del servicio.
5. Terminar el contrato de trabajo por justa causa.
6. Exigir cumplimiento de Deberes y obligaciones.
7. Exigir cumplimiento de estipulaciones contenidas en contratos y cláusulas de trabajo.

#### **CAPÍTULO IV**

**ARTICULO 10. SANCIONES:** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Cometida por servidor público, falta Gravísima del Código Disciplinario único.
2. Terminación del contrato sin justa causa cuando el trabajador renuncie o abandone el cargo. Indemnización Art. 64 C.S.T
3. Pagar hasta el 50% a EPS y ARL por el tratamiento de EP y demás secuelas originadas en el Acoso Laboral.
4. Justa causa para la terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador particular y también será justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo cuando el acoso sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

**ARTÍCULO 11. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ:** La empresa garantizara 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.

#### **CAPÍTULO V**



 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 4	Código FR-DE-06	Página 8 de 10	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 405 DE 2020</b> <b>Por la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral y reglamenta su funcionamiento</b>	Fecha Vigencia 2020/04/24	Documento Controlado		

## ARTÍCULO 12: DEFINICIONES O TERMINOS:

**Acoso laboral:** "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.

**Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**Discriminación laboral:** <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, Género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador

**Modalidades de acoso laboral: Maltrato laboral:**

1. Acto de Violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes del empleado o trabajador.
2. Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesione la integridad moral o la intimidad.
3. Violación a la intimidad
4. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima.



 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 4	Código FR-DE-06	Página 9 de 10	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 405 DE 2020</b> <b>Por la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral y reglamenta su funcionamiento</b>	Fecha Vigencia 2020/04/24	Documento Controlado		

**Persecución laboral:**

1. Actos arbitrarios reiterados
2. Descalificación
3. Carga excesiva de trabajo

**Discriminación laboral:**

1. Trato diferenciado
2. Violar el principio de igualdad de oportunidades.
3. Tipos: Género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.

**Entorpecimiento laboral:**

1. Obstaculizar
2. Hacer más gravoso el cumplimiento de la labor
3. Retardar el cumplimiento de la labor o las metas

**Inequidad laboral:**

1. Violación del principio de igualdad
2. Discriminación por obligaciones laborales

**Desprotección laboral:**

1. Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador.
2. Mediante órdenes o asignación de funciones.
3. Sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador.

**ARTÍCULO 13. DEL CUMPLIMIENTO:** La presente Resolución serán de obligatorio cumplimiento para los 17 Centros de atención y el Nivel Central de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META "ESE SOLUCIÓN SALUD".

**ARTÍCULO 14. SOCIALIZACIÓN:** La presente resolución será socializada al personal asistencial y/o Administrativo de los 17 centros de atención, y el nivel central de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META "ESE SOLUCIÓN SALUD", por el Director en los Centros de Atención, y en el nivel central por la jefe de la oficina de recurso humano.



 100.37	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL DEPARTAMENTO DEL META, E.S.E "SOLUCION SALUD"</b>	Versión 4	Código FR-DE-06	Página 10 de 10	 DEPARTAMENTO DEL META
	<b>RESOLUCION N° 405 DE 2020</b> <b>Por la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral y reglamenta su funcionamiento</b>	Fecha Vigencia 2020/04/24	Documento Controlado		

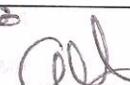
Parágrafo Único: La publicación, estará a cargo de la Oficina de Calidad, la cual será publicada en la página web de la Entidad.

**ARTÍCULO 15 ÚLTIMO:** VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la resolución 829 del 16 de Diciembre de 2016 y todas aquellas que les sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Villavicencio, 01 JUL 2020

JUAN JOSE MUÑOZ ROBAYO  
Gerente

Elaboró	Cargo: Profesional SGSST	Andrea Delgadillo	
	Cargo: Jefe oficina recurso Humano	Libia Esmeralda López Parra	
Revisó	Jefe Jurídica:	Martha Patricia Romero	