

| | | | |
|--|--|--------------------------|-------------------|
| | COLOMBIANA DE SALUD S.A. | MANUAL DE CALIDAD | |
| | RESOLUCION CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL | Página 1 de 6 | CDS |
| | | Revisión 00 | Enero 2017 |

RESOLUCION NUMERO 056

MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACION EL MANEJO Y LAS DISPOSICIONES PARA LA CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

VIGENCIA 2017-2018

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 establecieren, 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.

MARCO NORMATIVO


Numeral 1º. Del artículo 9º de la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006 “Ley de Acoso Laboral” y el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el “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 00000652. 30-04-2012 del Ministerio del Trabajo, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

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

| | | | |
|--|--|--------------------------|-------------------|
|  | COLOMBIANA DE SALUD S.A. | MANUAL DE CALIDAD | |
| | RESOLUCION CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL | Página 2 de 6 | CDS |
| | | Revisión 00 | Enero 2017 |

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 número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité, depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

- 1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.*
- 2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.*
- 3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador*

COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deberán conformar los comités de convivencia laboral para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.


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 la comunicación de la elección y/o designación.

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*

| | | | |
|---|--|--------------------------|-------------------|
|  | COLOMBIANA DE SALUD S.A. | MANUAL DE CALIDAD | |
| | RESOLUCION CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL | Página 3 de 6 | CDS |
| | | Revisión 00 | Enero 2017 |

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 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.

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.

SECRETARIA 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.

| | | | |
|---|--|--------------------------|-------------------|
|  | COLOMBIANA DE SALUD S.A. | MANUAL DE CALIDAD | |
| | RESOLUCION CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL | Página 4 de 6 | CDS |
| | | Revisión 00 | Enero 2017 |

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.*

REUNIONES


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.

RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES

Conbase en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA COLOMBIANA DE SALUD S.A. VIGENCIA 2017-2018

En cumplimiento de la Resolución 00000652. 30-04-2012 del Ministerio del Trabajo, el numeral 1º. Del artículo 9º de la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006 “Ley de Acoso Laboral” y el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, el periodo de los miembros del Comité es de dos años a partir de la conformación del mismo que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación; Colombiana de Salud S.A. establece la reelección de los integrantes elegidos

| | | | |
|---|--|--------------------------|-------------------|
|  | COLOMBIANA DE SALUD S.A. | MANUAL DE CALIDAD | |
| | RESOLUCION CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL | Página 5 de 6 | CDS |
| | | Revisión 00 | Enero 2017 |

para el periodo 2015 – 2016 mediante convocatoria realizada el 26 de enero de 2015, ya que una vez realizada la convocatoria para el periodo 2017-2018 mediante comunicación interna por correo electrónico CDS MGG 5.5.3 F1 CTH -624-16 con fecha de envío 09 de diciembre de 2016 y con fecha de cierre 31 de diciembre de 2016, y vencidos los términos no se recibió ninguna inscripción por parte de los trabajadores. Descrito lo anterior y al no existir una prohibición estipulada, en reunión con el Representante Legal se determina la reelección para conformar el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, de acuerdo a las normas mencionadas y a las exigencias de la división de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo.

El Representante Legal de la Empresa COLOMBIANA DE SALUD S.A IPS nombra los siguientes funcionarios:


Por parte de la empresa:

- ✦ *EDITH ROCIO AGATON ALVAREZ C.C. 40.046.164 PRINCIPAL*
- ✦ *YENNY ALEXANDRA GONZALEZ R.C.C. 40.045.957 SUPLENTE*
- ✦ *DERLY GONZALEZ QUINTERO C.C. 40.040.311 PRINCIPAL*
- ✦ *RUBY ESPERANZA QUINTERO C. C.C. 24.079.979 SUPLENTE*
- ✦ *YENNY PAOLA RUIZ GONZALEZ C.C. 23.783.603 PRINCIPAL*
- ✦ *YENY SILVA RUIZ C.C. 40.042.595 SUPLENTE*

Por parte de los trabajadores:

- ✦ *SANDRA CAROLINA ALZATE MONTOYA C.C. 31.446.089 PRINCIPAL*
- ✦ *EFREN ESCOBAR MARTINEZ C.C. 7.181.205 SUPLENTE*
- ✦ *JUAN CARLOS SOTO MARTÍNEZ C.C. 7.176.269 PRINCIPAL*
- ✦ *NUBIA ESPERANZA RODRIGUEZ E. C.C. 40.039.610 SUPLENTE*
- ✦ *MARIA ISABEL MORENO AYALA C.C.40.038.562 PRINCIPAL*
- ✦ *EDDY JOHANA RAMIREZ AGUDELO C.C.63.452.994 SUPLENTE*

Estos últimos nombrados por votación libre realizada el día 26 de enero de 2015 en las instalaciones de Colombiana de Salud S.A. y reelegidos para el periodo 2017-2018, previa actualización en cuanto a retiros del personal de la empresa.

| | | | |
|---|--|--------------------------|-------------------|
|  | COLOMBIANA DE SALUD S.A. | MANUAL DE CALIDAD | |
| | RESOLUCION CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL | Página 6 de 6 | CDS |
| | | Revisión 00 | Enero 2017 |

Para la Sede de Yopal los designados por parte de la empresa son:

- ✦ CAMARGO TARACHE SILVIA ISABEL C.C. 52.182.760 PRINCIPAL
- ✦ SOTO MUJICA CINDY YULITZA C.C. 1.118.538.788 SUPLENTE
- ✦ JULIA INES ARDILA C.C. 63.550.779 PRINCIPAL
- ✦ ONOFRE MORENO YURI ROCIO C.C. 1.118.540.429 SUPLENTE

Por los trabajadores nombraron a:

- ✦ CAROLINA PINEDA RIOS C.C. 46.374.974 PRINCIPAL
- ✦ MIYERLADY RODRIGUEZ DIAZ C.C. 47.442.219 SUPLENTE
- ✦ EDWIN GIOVANNY ORTIZ PORTILLA C.C. 7.365.027 PRINCIPAL
- ✦ LINDA CISNEROS SARMIENTO C.C. 1.115.853.289 SUPLENTE

Estos últimos nombrados por votación libre realizada el día 26 de enero de 2015 en las instalaciones de Colombiana de Salud S.A. y la funcionaria Miyerlady Rodríguez nombrada por votación libre el día 26 de enero en las instalaciones de la Sede en Yopal en reemplazo del funcionario retirado Yosafraht Cortés Valencia.

*Integrado el comité se procederá de acuerdo a la **Resolución 00000652. 30-04-2012 del Ministerio del Trabajo**, a nombrar el Presidente y Secretario del mismo en los dos centros de trabajo (Boyacá y Yopal), con el objetivo de mantener la coordinación, organización y funcionamiento del Comité.*

Comuníquese y cúmplase por todo el personal asistencial y administrativo en cada una de las sedes de Colombiana de Salud S.A.

Dada en la Ciudad de Tunja a los 31 días del mes de enero de 2017.



OSCAR ALBERTO CARDONA LARA
Gerente General