

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE E.S.E. IBAGUE TOLIMA	CODIGO: GTH-SST-RE-001
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSION: 001
	SUBPROCESO SISTEMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: AGOSTO 2020
	REGLAMENTO DE COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL	Página 1 de 7

<b>JUSTIFICACIÓN</b>	El comité de convivencia laboral tiene como objeto conocer y evaluar y dar trámite a las quejas o inquietudes sobre presunto acoso laboral.
<b>OBJETIVO</b>	Establecer las acciones pertinentes para el funcionamiento del comité de convivencia laboral de la <b>UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ - E.S.E.</b>
<b>ALCANCE</b>	El presente documento tiene alcance en todas las áreas institucionales de la <b>UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ - E.S.E</b> una vez se surta su proceso de implementación a través de acto administrativo.

## I. CONFORMACION

**ARTICULO PRIMERO:** El Comité Convivencia Laboral estará compuesto por dos representantes del empleador y dos representantes por parte de los servidores de la entidad con sus respectivos suplentes; y tendrán vigencia por dos (2) años calendario.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral contarán preferiblemente con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad y reserva en el manejo de la información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y solución de conflictos.

**PARÁGRAFO:** El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido presuntas víctimas de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

## II. ORGANIZACIÓN

**ARTICULO TERCERO:** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses; sesionara con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención; y podrá ser convocado formalmente con cualquiera de sus integrantes.

**ARTÍCULO CUARTO:** Las funciones del Comité de Convivencia Laboral serán las siguientes:

 <p>U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué E.S.E. Nuestros servicios al alcance de todos.</p>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE E.S.E.IBAGUE TOLIMA	CODIGO: GTH-SST-RE-001
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSION: 001
	SUBPROCESO SISTEMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: AGOSTO 2020
	REGLAMENTO DE COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL	Página 2 de 7

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen queja o reclamo, y que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la institución.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individualizada sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) Adelantar las reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva y pacífica de las controversias.
- e) 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.
- f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas por las quejas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, se desconozcan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.
- h) Presentar a la gerencia las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de gestión; aunado a los informes requeridos por los organismos de control.
- i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de talento humano y seguridad y salud en el trabajo.
- j) 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 Gerencia Institucional.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE E.S.E.IBAGUE TOLIMA	CODIGO: GTH-SST-RE-001
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSION: 001
	SUBPROCESO SISTEMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: AGOSTO 2020
	REGLAMENTO DE COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL	Página 3 de 7

### III. DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN

**ARTICULO QUINTO:** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Convocar a miembros del comité a sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c) Tramitar ante la gerencia las recomendaciones aprobadas en el comité.
- d) Gestionar ante la alta dirección institucional los recursos para el funcionamiento del comité.

**ARTICULO SEXTO:** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones.

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan situaciones que puedan constituir un acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
- b) Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando hora, lugar y día de la reunión.
- c) Citar individual y/o conjuntamente a los servidores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- d) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- e) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité.
- f) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la entidad.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE E.S.E.IBAGUE TOLIMA	CODIGO: GTH-SST-RE-001
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSION: 001
	SUBPROCESO SISTEMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: AGOSTO 2020
	REGLAMENTO DE COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL	Página 4 de 7

- g) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- h) 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 gerencia de la **UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ – E.S.E.**

#### IV. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO

**ARTÍCULO SÉPTIMO:** El procedimiento será confidencial, reservado, basado en el dialogo y respeto mutuo, el cual deberá contemplar los siguientes pasos:

7.1.- El empleado público o trabajador oficial que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral radicará por escrito la queja ante el Secretario del Comité, y ésta deberá contener detalladamente la siguiente información y documentación:

- a) Los nombres, apellidos y cargo de la persona que presuntamente incurrió en los hechos;
- b) Exposición sucinta de los hechos, indicando las fechas en que el presunto comportamiento fue cometido, si fue de tracto sucesivo y la manifestación del interés de conciliar o no,
- c) Allegar o aludir las pruebas que fundamenten la inconformidad del quejoso.

7.2.- El Secretario del Comité revisará la documentación recibida. Si la queja no cumple con los requisitos exigidos en el numeral anterior, le indicará por escrito al quejoso, para que los corrija. Si la queja cumple con aquellos informará y procederá su admisión.

7.3.- El Comité luego de admitir la queja, informará al Secretario quien comunicará a las partes involucradas, **Y DARÁ TRASLADO POR EL TÉRMINO DE CINCO (5) DÍAS HÁBILES A LA CONTRAPARTE**, para que exponga sus argumentos garantizándole el derecho a la defensa, la confidencialidad y debido proceso.

7.4.- Acorde a lo estipulado por la Ley 1010 de 2006 en su Artículo 18, solo se tendrán en cuenta las quejas que, al momento de su radicación evidencien que las manifestaciones y hechos que generaron la inconformidad presentada por el actor hayan ocurrido seis (6) meses atrás.

 <p>Unidad de Salud de Ibagué E.S.E. Nuestros servicios al alcance de todos</p>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE E.S.E.IBAGUE TOLIMA	CODIGO: GTH-SST-RE-001
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSION: 001
	SUBPROCESO SISTEMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: AGOSTO 2020
	REGLAMENTO DE COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL	Página 5 de 7

7.5.- El Comité en primer orden citará de manera individualizada a cada una de las partes involucradas en el conflicto.

7.6.- Posteriormente, citará por medio de su Secretario a las personas involucradas, **A FIN DE ESCUCHARLOS EN DILIGENCIA CONCILIATORIA DE CARÁCTER OBLIGATORIO** con objeto de analizar de manera conjunta los hechos y la incidencia de estos. La diligencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

- a) El Presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
- b) Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una presunta conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
- c) Acto seguido, el Presidente dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
- d) Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de legalidad, dignidad y respeto mutuo.
- e) Si se logra o no la existencia de un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, **SE LEVANTARÁ UN ACTA EN DONDE SE DEJA CONSTANCIA DE DICHA SITUACIÓN**, la cual deberá ser firmada por los integrantes del respectivo Comité y por las partes intervinientes.
- f) El acta reposará en los archivos institucionales del Comité, y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva por parte del Secretario, y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
- g) Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, **SE DARÁ TRASLADO DE LO**

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE E.S.E. IBAGUE TOLIMA	CODIGO: GTH-SST-RE-001
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSION: 001
	SUBPROCESO SISTEMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: AGOSTO 2020
	REGLAMENTO DE COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL	Página 6 de 7

ACTUADO A LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 13 DE LA LEY 1010 DE 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ.

#### V. DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO OCTAVO: CAUSALES DE RETIRO.** Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral:

- 8.1.- La terminación del vínculo jurídico con la entidad.
- 8.2.- Haber sido sujeto de sanción disciplinaria consistente en suspensión en el ejercicio del cargo y/o destitución.
- 8.3.- Haber violado el deber de confidencialidad y reserva como integrante del Comité. Para el efecto, el presidente o su respectivo suplente informaran al Gerente de la **UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ – E.S.E.** susodicha irregularidad con el fin de que tome las decisiones que en derecho corresponda.
- 8.4.- Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin excusa válida. Para el efecto, el presidente o su respectivo suplente informaran al Gerente de la **UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ – E.S.E.** susodicha irregularidad con el fin de que tome las decisiones que en derecho corresponda.
- 8.5.- Incumplir en forma reiterada a los deberes que le corresponde como integrante del Comité. Para el efecto, el presidente o su respectivo suplente informaran al Gerente de la **UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ – E.S.E.** susodicha irregularidad con el fin de que tome las decisiones que en derecho corresponda.

**ARTÍCULO NOVENO: RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.** La **UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ – E.S.E.** deberá garantizar los recursos humanos, físicos, y económicos para las reuniones, capacitaciones y demás actividades propias del Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO DÉCIMO: APROBACION Y VIGENCIA.** El presente reglamento se adopta una vez leído y aprobado por el Gerente de la Unidad de Salud de Ibagué el día 31 del mes Agosto del año 2020, cuya vigencia inicia al momento de su aprobación.



UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE E.S.E. IBAGUE TOLIMA  
 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
 SUBPROCESO SISTEMA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO  
 REGLAMENTO DE COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL

CODIGO: GTH-SST-RE-001  
 VERSION: 001  
 FECHA: AGOSTO 2020  
 Página 7 de 7

Firma

**CARLOS ARMANDO CUELLAR BARRETO**  
 GERENTE

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Elaborado por	CARLOS ARTURO ARANGO TRIANA Asesor Jurídico Externo. VERÓNICA RODRIGUEZ RIVERA Profesional Universitario.		29/07/2020.
Revisado por	Miembros titulares y suplentes Comité de Convivencia Laboral de la UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ.  Asesor a apoyo a la gestión - Dr Justiniano Peralta		
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Gerente de la Unidad de Salud de Ibagué.			