

RESOLUCIÓN No.013
(07 enero 2021)

“Por la cual se convoca y se fija procedimiento para la elección de los dos Representantes de los Servidores y sus Suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia”.

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012.

CONSIDERANDO:

1. Que el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, señala que las entidades deben establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas.
2. Que el artículo 3° de la Resolución 2646 del 17 de Julio 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”, adopta la definición de 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006 (...)"

3. Que el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008 en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral, la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral y, así mismo, a superar aquellas conductas que puedan afectar el entorno psicosocial de los servidores en el lugar de trabajo, que se denominara Comité de Convivencia Laboral.
4. Que de acuerdo con la Resolución No.1356 de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo, en la Entidad deberá conformarse un Comité de Convivencia Laboral compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores.
5. Que el Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución No. 0652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
6. Que según el artículo 3° de la Resolución 0652 de 2012, modificado por el artículo 1° de la Resolución 1356 de 2012, "El Comité de Convivencia estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes".
7. Que según el cuarto inciso del mismo artículo "El empleador designara directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la libre expresión, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público (...).
8. Que igualmente el artículo 3° de la Resolución No. 0652 de 2012 estableció que el Comité de Convivencia Laboral de las entidades públicas y empresas privadas "no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido

víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación”.

9. Que de conformidad con el artículo 5° de la Resolución 0652 de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo, el periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (02) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
10. Que los integrantes que conforman el Comité de Convivencia Laboral designados acorde con la Resolución No. 026 del 23 de enero de 2019 están próximos a cumplir su periodo de dos (2) años.
11. Que, para dar cumplimiento al ordenamiento jurídico, se hace necesario establecer el procedimiento para la designación y/o elección de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - CONVOCATORIA A ELECCIONES. Convocar a todos los servidores de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, para que elijan a los dos (2) representantes de los empleados y sus suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral, para un periodo de dos (2) años contados a partir de su designación, de conformidad con la parte motiva del presente acto administrativo y en cumplimiento de las disposiciones legales.

ARTÍCULO SEGUNDO. - CALIDADES DE LOS ASPIRANTES. Los aspirantes a representar los empleados en el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia deberán acreditar las siguientes calidades:

1. Ser servidor público de la Planta de Personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.
2. No habersele formulado una queja de acoso laboral ni haber sido víctima de acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a la fecha de emisión de la presente resolución.
3. 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.

ARTÍCULO TERCERO. - INSCRIPCIONES. Los candidatos a ser representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia deberán inscribirse personalmente ante la Secretaria de Gerencia desde el día 20 de enero de 2021 hasta el día 26 de enero de 2021.

PARAGRAFO: Si dentro de dicho término no se inscriben mínimo cuatro (4) aspirantes o los inscritos no acreditan los requisitos exigidos, este término se prorrogará por tres (3) días hábiles más.

ARTÍCULO CUARTO. - FORMA DE INSCRIPCIONES. La solicitud de inscripción de que trata el artículo anterior, deberá, hacerse mediante escrito, en el cual se indique:

1. Nombres y apellidos completos.
2. Números de documentos de identidad.
3. Dependencia a la que pertenece y empleo que ejercen actualmente.

4. Manifestación Expresa de que reúnen los requisitos de que trata las Resoluciones 0652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.
5. Firma del trabajador.

ARTÍCULO QUINTO. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El periodo del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación inicial del mismo. Este periodo se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los miembros. El Representante Legal de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia expedirá el Acto administrativo correspondiente y las comunicaciones respectivas.

PARAGRAFO: Una vez conformado el Comité de Convivencia Laboral, por mutuo acuerdo entre sus miembros, se elegirá al presidente y al secretario del mismo.

ARTÍCULO SEXTO. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Las funciones del Comité de Convivencia Laboral y la de su presidente y secretario, así como los demás aspectos que garanticen su pleno funcionamiento, serán las establecidas en los artículos 6, 7,8 y otros de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo o aquellos que la modifiquen, adicionen o sustituyan, las cuales están expresamente señaladas así:

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 y 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.

ARTÍCULO SEPTIMO. PUBLICACION DE LISTAS DE CANDIDATOS. El día hábil siguiente al vencimiento del término para efectuar inscripciones, se publicarán los nombres de los candidatos a las elecciones de los dos (2) Representantes de los servidores y sus Suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

ARTÍCULO OCTAVO. JURADOS DE VOTACION: Dentro de los dos (2) días siguientes a la divulgación del listado de candidatos a las elecciones de los dos (2) Representantes de los servidores y sus suplentes en el Comité de Convivencia Laboral, la Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, designará dos (2) Jurados de Votación, uno de los cuales hará las veces de Presidente y el restante será Vocal, para la elección de los dos (2) Representantes de los servidores y sus Suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad.

Corresponde a los Jurados de Votación las siguientes funciones:

- a) Recibir y verificar los documentos y los elementos de la mesa de votación.
- b) Revisar la urna.
- c) Instalar la mesa de votación.
- d) Vigilar el proceso de votación.
- e) Verificar la identidad de los votantes.
- f) Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio, y
- g) Firmar las actas.

ARTÍCULO NOVENO. PROCEDIMIENTO DE LAS VOTACIONES:

1. Mesa de Votación: Para efectos de la respectiva elección de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral y garantizar la participación de todos los servidores, se dispondrá de una Mesa Única de Votación instalada en el segundo piso a la entrada del auditorio, de la entidad. La elección será vigilada por los Jurados de Votación. La Jefe de Talento Humano, durante los dos (2) días anteriores a la elección, publicará la lista general de los candidatos inscritos. Así mismo publicará la lista general de servidores públicos habilitados para votar con la indicación del número de identidad.

2. Apertura de Elecciones. - A partir de las 8:00 a.m. y hasta las 4:00 p.m. del 10 de febrero de 2019, se realizarán las elecciones, bajo la dirección y control del respectivo presidente de la mesa.

3. Cierre de Elecciones. - Concluida la jornada de votación, se anunciará que la misma ha finalizado.

Cerrada la votación, el Presidente de la Mesa leerá en voz alta el número total de votantes, dejando la respectiva constancia en el Acta de Escrutinios y en la Lista General de Sufragantes.

Se abrirá públicamente la urna y el otro de los jurados procederá a contar uno a uno los votos sin desdoblarlos; si el número de votos superare el número de servidores públicos que sufragaron, se introducirán de nuevo en la urna y se sacarán al azar tantos votos cuantos sean los excedentes y sin desdoblarlos se incinerarán en el

acto. De tal evento se dejará constancia en el acta de escrutinio. A continuación, se clasificarán los votos, por cada uno de los servidores inscritos como candidatos.

Los resultados de la elección se definirán por simple mayoría de votos, por tanto, la calidad de los representantes principales y suplentes, corresponderá en orden estricto de mayor a menor número de votos. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante no serán computados.

4. Escrutinio: Cerrada la votación los jurados efectuarán públicamente el escrutinio parcial. Una vez finalizado el conteo, se elaborará el acta correspondiente en original y copia firmada por los jurados de votación, indicando el número de votos emitidos a favor de cada candidato, votos en blanco y votos nulos.

Para el escrutinio, los jurados deberán cumplir con las siguientes disposiciones:

- a) Se considera como voto en blanco cuando no aparezca nombres y apellidos del candidato en la papeleta.
- b) Si el nombre estuviera tachado se considera como voto nulo.
- c) Si aparecen señalados varios nombres de candidatos se anulará el voto sin importar como aparezca.
- d) El jurado que permita suplantar a un lector, votar más de una vez, hacerlo sin derecho o que por negligencia diera lugar a que se extravié, pierda, destruya, destruya, inutilice, oculte, sustituya o sustraiga un documento electoral, incurrirá en las sanciones que determine la autoridad competente.

Resultaran elegidos como Representantes Principales los candidatos que obtengan mayor número de votos.

Quedaran elegidos como Suplentes, los candidatos que obtengan el mayor número de votos, después de los Representantes Principales.

Quien obtenga la mayor votación después de los Principales, será el primer suplente, y así sucesivamente. Cabe precisar que los suplentes sólo entraran a hacer parte del Comité en el caso de ausencia absoluta – renuncia al Comité, desvinculación laboral, incapacidad definitiva – de un Representante Principal.

En caso de presentarse empate para ser elegido como Representante Principal o como Suplente, se definirá alfabéticamente por los siguientes criterios: Primer y Segundo apellido, primer y segundo nombre. Si persiste el empate, se tendrán en cuenta los números de cédulas en orden ascendente.

PARAGRAFO 1: La votación será universal y secreta y resultaran elegidas aquellas personas que obtengan la mayor votación y de acuerdo con esto los primeros serán los principales y los de menor votación serán los suplentes, siempre y cuando cumplan con los requisitos estipulados.

PARAGRAFO 2: Al culminar las votaciones el jurado elaborará un acta debidamente firmada con los siguientes datos:

- a) Lugar, fecha y hora de iniciación y culminación de elección.
- b) Número de empleados que sufragaron.
- c) Resultado del escrutinio

En todo caso los resultados se darán a conocer públicamente en el acto mismo del cierre de las elecciones.


El presidente de la Mesa entregará oficialmente a la Oficina de Talento Humano, los votos, el listado de votantes, acta de apertura, escrutinio de las votaciones y los demás documentos utilizados. De lo anterior se dejará constancia en el acta de escrutinio que será firmada por los miembros del jurado de votación.

ARTÍCULO DECIMO. DECLARACIÓN DE ELECTOS: La Gerente de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, al día hábil siguiente a la jornada de votación, comunicara a los candidatos su elección como Representantes y Suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, quienes deben comunicar su aceptación dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al recibo de la comunicación, después de lo cual el Comité entrará inmediatamente a ejercer las funciones previstas en el artículo sexto del presente proveído, acorde con la normatividad vigente.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. - VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todos los actos administrativos que le sean contrarios.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santa Fe de Antioquia a los siete (07) días del mes de enero del año dos mil veintiuno (2021).


CLAUDIA MARIA CALDERON RUEDA
Gerente

Proyecta: Dora Esley Bedoya Henao
Jefe de Talento Humano