



RESOLUCION N° 019

21 de enero de 2022

POR MEDIO DE LA CUAL SE DESIGNAN LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADOR ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Gerente de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Caldas Antioquia en virtud de las facultades conferidas por la Constitución Política, en la Resolución 652 y 1356 de 2012 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución N° 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, se estableció la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, señalando en el artículo tercero que dicho comité debe estar compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

Que la Resolución N°1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, modificó parcialmente la Resolución N°652 de 2012 y definió que el comité de convivencia laboral debe estar compuesto específicamente por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus suplentes.

Que de acuerdo a las normas citadas el empleador debe designar directamente a sus representantes y los trabajadores deben elegir los suyos a través de votación cuyo procedimiento debe ser adoptado por la propia institución, así mismo indica que el periodo de los miembros del comité será por dos (2) años.

Que el día martes 04 de enero de 2022 se realizó la convocatoria para la elección de los dos (2) representantes de los empleados y sus respectivos suplentes, a través de los correos electrónicos personales e institucionales; indicando las generalidades del Comité de Convivencia, características de los integrantes inhabilitados, entre otros además de las fechas para las inscripciones de los interesados y de las votaciones.

Que entre el 04 y el 13 de enero de 2022, se inscribieron en total 5 funcionarios para participar de las votaciones como representantes de los empleados.

amv



Que el día 14 de enero de 2022, se publicaron los 5 candidatos mediante correo electrónico y que entre los días 18 y 19 de enero de 2022, se realizó el proceso de votación a través de la plataforma ARL SURA.

Que de acuerdo con los resultados de las votaciones, se designa los representantes de los empleados y que el representante legal designa a los representantes por parte de la Institución,

Que de conformidad con lo señalado anteriormente se hace necesario realizar la designación de los Representantes del empleado y empleador con sus respectivos suplentes.

Que en mérito de las consideraciones expuestas;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Designar a las siguientes personas para que hagan parte del Comité de Convivencia Laboral de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Caldas en calidad de representantes de los empleados, de acuerdo con el proceso de votación realizado los días 18 y 19 de enero de 2022

PRINCIPAL: PAOLA ANDREA PAZ ASPRILLA
SUPLENTE: SANDRA LILIANA ROJAS CASTAÑO

PRINCIPAL: SARA VALENTINA ARIAS COLORADO
SUPLENTE: MARÍA FERNANDA JARAMILLO RESTREPO

PARÁGRAFO: De acuerdo con los resultados obtenidos del conteo de votos, se presenta empate entre los funcionarios Paula Andrea Acosta Marín y María Fernanda Jaramillo Restrepo, por lo que se procede a realizar sorteo por balota en presencia de los jurados y las dos funcionarias, quedando como suplente del segundo principal la señora María Fernanda Jaramillo Restrepo.

ARTICULO SEGUNDO: Designar a las siguientes personas para que hagan parte del Comité de Convivencia Laboral de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Caldas en calidad de representantes del empleador.



PRINCIPAL: YEISSON ALEJANDRO GUTIERREZ CANO
SUPLENTE: JULIANA VANEGAS PRÉSIGA

PRINCIPAL: SARA MARIA ALVAREZ RAMIREZ
SUPLENTE: MARLEN YANETH MOSQUERA MOSQUERA

ARTICULO TERCERO: Serán únicas funciones del Comité de Convivencia Laboral, las relacionadas en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo; 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, 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.

ARTICULO CUARTO: El Secretario y Presidente del Comité de Convivencia Laboral deberá elegirse por mutuo acuerdo entre sus miembros en la primera reunión. Sus funciones son las establecidas en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo (Artículos 7 y 8).


ARTICULO QUINTO: 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.

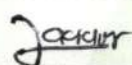
ARTICULO SEXTO: La designación consagrada en el presente proveído se realiza por dos (2) años contados desde la fecha de expedición de la presente providencia, es decir desde el 21 de enero de 2022 hasta el 20 de enero de 2024

ARTÍCULO SÉPTIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

Dada en Caldas Antioquia, a los 21 días del mes de enero de 2022.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,


JOSÉ DAVID VELEZ VELASQUEZ
Gerente

Proyectó	Laura Isabel Marín Sierra	Profesional Universitaria Oficina Asesora Jurídica	
----------	---------------------------	--	---