

RESOLUCIÓN No. **-377--**  
(12 de mayo de 2023)

"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. Periodo 2023 - 2025"

La Gerente de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en uso de sus atribuciones legales en especial las concedidas en el acuerdo 004 del 13 de febrero del 2006 del Concejo Municipal, la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 2646 de 2008, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 1010 de 2006, establece las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la Resolución No. 652 del treinta (30) de abril de 2012, la cual reza que en el artículo 3 de la Resolución No. 2646 del diecisiete (17) de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social, manifiesta lo siguiente "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 así: "I) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)"

Que el artículo 14 de la Resolución No. 2646 del diecisiete (17) de julio de 2008, 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".

Que en concordancia a lo anterior, la Resolución No. 1356 del dieciocho (18) de julio de 2012 del Ministerio de Trabajo en su artículo segundo, modifico el artículo cuarto de la Resolución No. 652 de 2012, quedando así "Artículo 4o. Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país."

Que la Resolución No. 652 de 2012 y en el artículo primero de la Resolución No. 1356 de 2012 en los cuales estipula que "El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán 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. (...)

Que el artículo quinto de la Resolución No. 652 de 2012, estipula el 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".

Que en vista de lo anterior y a fin de dar cumplimiento en lo previsto en la normatividad actual que rige la materia, se debe conformar el Comité de Convivencia Laboral periodo 2023 - 2025 dentro de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., por tal motivo en proceso de elección llevado a cabo en el mes de mayo del presente año, jornada que culmina sin reclamaciones, se eligió a los representantes por parte de los trabajadores para hacer parte del Comité de Convivencia Laboral periodo 2023 - 2025, quedando conformado de la siguiente manera:

No	Representante de los Trabajadores	Categoría
1	Gemma Nicolasa Solarte Benavides	Principal
2	Johanna Milena Timana Benavides	Principal
3	Diego Fernando Guerrero Aguirre	Suplente
4	Guiselle Alejandra Ates López	Suplente

Una vez agotado el proceso de elección de los representantes al Comité de Convivencia Laboral por parte de los trabajadores, a través de comunicación oficial 202305620030073 del diez (10) de mayo de 2023, se puso en conocimiento a la doctora Ana Belén Arteaga Torres, Gerente de la Empresa para proceder a la designación de los integrantes por parte del empleador, lo cual se llevó a cabo y se formaliza a través del presente acto administrativo, por tanto se designan como representante del empleador dentro del Comité de Convivencia Laboral periodo 2023 - 2025, los siguientes funcionarios:

No	Representante del Empleador	Categoría
1	Alfonso Ernesto Hidalgo López	Principal
2	Adriana Enríquez Meza	Principal
3	Sebastián Granja Ordoñez	Suplente
4	Janeth Cristina Paz Burbano	Suplente



En ese orden de ideas los Representantes ante el Comité de Convivencia Laboral quedará conformado para el periodo de dos (2) años comprendido entre el 2023 – 2025.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar el Comité de Convivencia Laboral para el periodo comprendido entre el 2023 – 2025, el cual quedara conformado de la siguiente manera:

#### REPRESANTANTE DE LOS TRABAJADORES

##### Principales

1. Gemma Nicolasa Solarte Benavides, identificada con cedula de ciudadanía número 36.750.960. Auxiliar área de la salud Enfermería.
2. Johanna Milena Timana Benavides, identificada con cedula de ciudadanía número 37.087.128. Auxiliar área de la salud.

##### Suplentes

1. Diego Fernando Guerrero Aguirre, identificado con cedula de ciudadanía número 98.386.516. Técnico área de la salud.
2. Guiselle Alejandra Ates López, identificada con cedula de ciudadanía número 1.085.325.609. Auxiliar administrativo.

#### REPRESANTANTES DEL EMPLEADOR

##### Principales

1. Alfonso Ernesto Hidalgo López, identificado con cedula de ciudadanía número 87.571.794. Subgerente Financiero y Comercial.
2. Adriana Enríquez Meza, identificada con cedula de ciudadanía número 59.826.914. Subgerente de Salud e Investigación.

##### Suplentes

1. Sebastián Granja Ordoñez, identificado con cedula de ciudadanía número 1.085.316.703. Jefe oficina Asesora Planeación.
2. Janeth Cristina Paz Burbano, identificado con cedula de ciudadanía número 66.816.793. Directora Operativa Red Oriente.

ARTÍCULO SEGUNDO: Las funciones del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado para la vigencia 2023- 2025 son las siguientes:



VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI-R	062

GERENCIA

- a) Reunirse ordinariamente cada tres (3) meses.
- b) Reunirse extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- i) En aquellos casos que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- j) Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- k) Presentar a la alta dirección el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- l) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo.
- m) 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 Empresa.

**ARTÍCULO TERCERO:** 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 las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las 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 el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c) 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.
- d) Citar conjuntamente los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer los hechos que dieron lugar a la misma.
- e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.



- f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i) 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 en empresa privada.

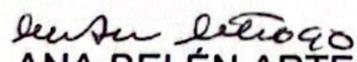
ARTÍCULO CUARTO: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones.

- a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Prescindir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c) Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas por el comité.
- d) Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

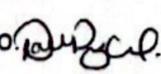
ARTÍCULO QUINTO: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando, se presenten casos que requieran de sus inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTICULO SEXTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

  
ANA BELÉN ARTEAGA TORRES  
GERENTE

Proyectó: Carol Andrea Hernández Huertas, Profesional Universitaria, Grupo de Gestión del Talento Humano.

Revisó: Ángela Daniela Rodríguez Goyes, Asesora, Grupo de Gestión del Talento Humano.   
Oscar Miguel Goyes Cabrera, Profesional Universitario. SGSST 