

Acuerdo No. **02**  
( 22 ENE 2013

"Por medio del cual se modifica el Acuerdo 013 de 2007, Reglamento Interno de trabajo, de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA"

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA

En uso de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por el Decreto 1876 de 1994, decreto 050 de 1996 expedido por el Gobernador de Boyacá, y los Estatutos del Hospital y demás normas concordantes y,

**CONSIDERANDO:**

Que por medio de la Ley 1010 de 23 de enero de 2006 se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que el artículo 1º de la Ley 1010 de 2006, dispone que prevenir acoso laboral, es prevenir ultraje a la dignidad humana en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Que el artículo 9º numeral 1º de la precitada ley establece que los reglamentos de trabajo deben "prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar tales conductas en el lugar de trabajo".

Que la resolución No. 00000652 de 2012, del Ministerio del trabajo establece la conformación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Que la Resolución 1356 DE 2012, del Ministerio del trabajo modificó los artículos 3, 4, 9, y 14 de la resolución 652 de 2012.

Que mediante acuerdo 013 de 2007 la Junta Directiva de la entidad Adoptó el Reglamento Interno de Trabajo.

Que en el artículo 119 del Reglamento Interno de Trabajo se conforma el comité de Bienestar Social, Capacitación y Prevención del Acoso Laboral, y reglamenta su conformación.

Que en los artículos 120 y 121 del Reglamento Interno de Trabajo determina el procedimiento para la elección de los representantes de los servidores públicos ante el comité

de Bienestar Social, Capacitación y prevención del acoso laboral y las funciones del mismo comité.

Que en numeral 1, del artículo 134, del Reglamento Interno de trabajo establece las funciones del comité de Bienestar Social, Capacitación y Prevención del Acoso Laboral, relacionadas con el procedimiento interno para la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral.

Que por concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública de fecha 11 de noviembre de 2008, expresado a la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA, con respecto a unificación del comité de Comité de Bienestar Social y Capacitación con el comité para la Prevención del Acoso Laboral, recomienda:

*"...que dicho comité por sus funciones y conformación debe conservar la independencia y la garantía de contribuir al desarrollo de las relaciones laborales entre compañeros en un ambiente sano..."*

Que en merito de lo expuesto,

ACUERDA:

**ARTICULO 1.** Modificar el artículo 119 del Reglamento Interno de Trabajo, el cual quedará así:

**ARTICULO 119. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACION.** Mediante acto administrativo motivado, el Gerente deberá constituir un Comité de Bienestar Social y Capacitación el cual estará integrado por:

1. Dos representantes de la empresa con sus respectivos suplentes, delegados por el Gerente de la entidad.
2. Dos representantes de los trabajadores públicos u oficiales, con sus respectivos suplentes, elegidos por votación.
3. El Jefe o Coordinador del Área de Talento Humano, quien actuará como Secretario.

**ARTICULO 2 .** Modificar el artículo 120 del Reglamento Interno de Trabajo el cual quedará así:

**ARTICULO 120. ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.** La elección de los representantes de los servidores públicos en el Comité de Bienestar Social y Capacitación debe hacerse mediante votación personal de los empleados públicos y trabajadores oficiales, a la cual debe citar el Gerente con ocho (8) días de antelación a la elección especificando fecha, hora y lugar.



Del resultado de los escrutinios debe levantarse un acta en la que queden consignados los nombres de los empleados postulados para esta representación, así como el número de sufragios obtenidos por cada uno de ellos.

Serán electos como representantes de los servidores públicos al Comité de Bienestar Social y Capacitación del Hospital, aquellos que hayan alcanzado el mayor número de votos y los siguientes, en orden ascendente, será el primer suplente y así sucesivamente para el segundo suplente. El período de los representantes será de DOS ( 2 ) años.

**ARTICULO 3.** Modificar el artículo 121 del Reglamento Interno de Trabajo el cual quedará así:

**ARTICULO 121. FUNCIONES.** Son funciones del Comité de Bienestar Social y Capacitación del Hospital:

1. Proyectar el reglamento interno del Comité de Bienestar Social y Capacitación, el cual será aprobado mediante acto administrativo por el Gerente de la Entidad.
2. Participar en el diagnóstico, planeación, definición y desarrollo de los programas anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos de la Entidad para atender las necesidades detectadas, que contengan amplia cobertura institucional.
3. Evaluar los programas anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos de la Entidad y desarrollar el plan de mejoramiento respectivo.
4. La ejecución de los programas anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos estará a cargo del Proceso de Apoyo a la Gestión del Talento Humano.
5. Establecer anualmente los incentivos pecuniarios y no pecuniarios conforme lo estipulado en el art. 33 del decreto 1567 de 1998.
6. Seleccionar al mejor empleado de la Entidad y los mejores de cada nivel, de acuerdo a lo establecido en los art. 78 y 79 del decreto 1227 de 2005
7. Contribuir y participar en la divulgación de los programas anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos de la Entidad y desarrollar el plan de mejoramiento respectivo.
8. Informar a la Comisión de Personal, sobre las actuaciones del Comité, con el fin de mantener informado a este Ente en lo relacionado con el desarrollo de los programas de capacitación, bienestar e incentivos.
9. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

**PARAGRAFO 1. REUNIONES.** El Comité Capacitación y Bienestar 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 4 .** Modificar el artículo 134 del Reglamento Interno de Trabajo el cual quedará así:

**ARTÍCULO 134. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, mediante acto administrativo motivado, el Gerente deberá constituir un Comité de Convivencia Laboral el cual estará integrado por:

1. Dos representantes de la empresa con sus respectivos suplentes, delegados por el Gerente de la entidad
2. Dos representantes de los trabajadores públicos u oficiales, con sus respectivos suplentes, elegidos por votación
3. El Jefe o Coordinador del Área de Talento Humano, quien actuará como Secretario. (Concepto Departamento Administrativo de la Función Pública de fecha 11 de noviembre de 2008)

**PARAGRAFO 1. FUNCIONES:** 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 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.



02  
22 ENE 2013



La Calidad Se  e

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.

**PARAGRAFO 2. ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** La elección de los representantes de los servidores públicos en el Comité convivencia laboral debe hacerse mediante votación personal de los empleados públicos y trabajadores oficiales, a la cual debe citar el Gerente con ocho (8) días de antelación a la elección especificando fecha, hora y lugar.

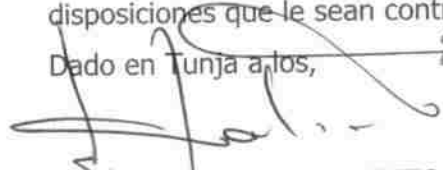
Del resultado de los escrutinios debe levantarse un acta en la que queden consignados los nombres de los empleados postulados para esta representación, así como el número de sufragios obtenidos por cada uno de ellos.

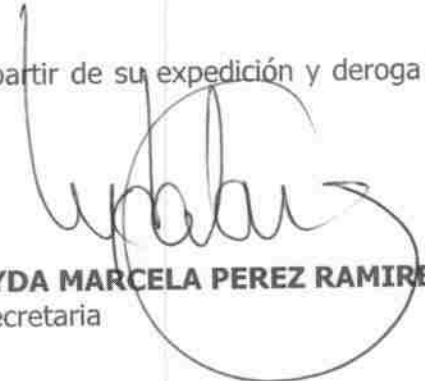
Serán electos como representantes de los servidores públicos al Comité de convivencia Laboral del Hospital, aquellos que hayan alcanzado el mayor número de votos y los siguientes, en orden ascendente, será el primer suplente y así sucesivamente para el segundo suplente. El período de los representantes será de DOS (2) años.

**PARAGRAFO 3. 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.

**ARTICULO 5. VIGENCIA.** El presente acuerdo rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Tunja a los, ~~22 ENE 2013~~

  
**LUIS HERNANDO CALIXTO PAIPA**  
PRESIDENTE  
JUNTA DIRECTIVA

  
**LYDA MARCELA PEREZ RAMIREZ**  
Secretaria

Proyectó.  Laura Buitrago. Talento humano.

Reviso.  Fanny Raquel Gómez Rodríguez. Coordinadora Talento humano

Carrera 11 No 27 - 27 Conmutador: 8-7405030 Ext.: 2228 2  
[www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co](http://www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co)  
e-mail: [rhumanos@hospitalsanrafaeltunja.gov.co](mailto:rhumanos@hospitalsanrafaeltunja.gov.co)  
Tunja - Boyacá - Colombia

