



INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

RESOLUCIÓN NÚMERO 0558 DE 2012

(13 JUL. 2012)

“Por la cual se Constituye el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional de Salud, y se establece su conformación y funcionamiento”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

En uso de sus facultades legales y estatutarias, y en particular las contempladas en el artículo 9º del Decreto No. 4109 del 2 de noviembre de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, proferida por el Congreso de la República, ordena que: *“Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.(...)”*

Que el Instituto Nacional de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en la ley 1010 de 2006, consideró pertinente conformar el Comité de Convivencia Laboral de forma bipartita como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el instituto, mediante la resolución 0461 de 2006.

Que mediante Resolución Número 0652 del 30 de abril de 2012, *por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*, el Ministerio de Trabajo define la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.

Que por lo anterior, es necesario constituir el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional de Salud de acuerdo a las disposiciones previstas en la Resolución Número 0652 del 30 de abril de 2012.

Que se hace necesario establecer el procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para evaluar las situaciones de presunto acoso laboral, con el fin de garantizar mayor efectividad para la prevención, resolución y corrección de las conductas de acoso laboral.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Constituir El Comité de Convivencia Laboral, el cual estará integrado por tres representantes del Instituto y tres representantes de los trabajadores así:

1. REPRESENTANTES DEL INS:

- a) El Secretario General del Instituto Nacional de Salud, quien tendrá como suplente al Profesional Responsable del Área de Salud Ocupacional.
- b) El Jefe de Oficina Asesora Jurídica del Instituto Nacional de Salud, quien tendrá como suplente al Profesional Responsable del Área de Bienestar.
- c) Un Asesor designado por el Director General, quien tendrá como suplente a otro asesor designado por el Director General.

“Por la cual se Constituye el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional de Salud, y se establece su conformación y funcionamiento”

2. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- a) Serán designados como representantes de los trabajadores los funcionarios que ocupen los tres primeros lugares en la votación popular convocada para tal efecto.
- b) SUPLENTE: Los representantes de los trabajadores serán suplidos por los tres funcionarios que ocupen los siguientes tres lugares en la votación popular, así, quien obtenga el cuarto lugar será suplente del representante de los trabajadores que ocupó el primer lugar en la votación popular, quien obtenga el quinto lugar será suplente del representante de los trabajadores que ocupó el segundo lugar, y quien obtenga el sexto lugar será suplente del representante de los trabajadores que ocupó el tercer lugar.

PARÁGRAFO: Los suplentes sólo asumirán funciones por el término de la ausencia temporal del titular o por el periodo que reste de su ejercicio en el Comité de Convivencia Laboral, cuando la ausencia del titular sea definitiva.

ARTÍCULO SEGUNDO: REQUISITOS PARA SER PARTE DEL COMITÉ: Establecer el siguiente procedimiento para la elección de los dos (2) representantes de los empleados y sus suplentes ante el Comité de Convivencia:

- a) Que no se les haya formulado una queja de acoso laboral o hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.
- b) No haber sido sancionados disciplinariamente durante el año anterior.
- c) Ser funcionarios de planta del Instituto Nacional de Salud.
- d) Contar con competencias actitudinales y comportamentales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTÍCULO TERCERO: FUNCIONES.- Son funciones del Comité de Convivencia Laboral:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) 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.
- 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 en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) 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.
- h) Presentar a la Dirección General del INS 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.
- i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- 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 Dirección General del Instituto Nacional de Salud.

“Por la cual se Constituye el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional de Salud, y se establece su conformación y funcionamiento”

ARTÍCULO CUARTO: PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO:

Todo servidor público del INS interesado en formular una queja de acoso laboral por cualquiera de las modalidades señaladas en la ley 1010 de 2006, deberá presentarla por escrito ante el Secretario Técnico del Comité de Convivencia laboral en primera instancia, sin perjuicio de ejercer su derecho ante las autoridades competentes.

1. Las quejas deben ser presentadas por escrito señalando los siguientes datos:
 - Identificación de la persona contra quien se formula la queja
 - Descripción de los hechos
 - Medios de prueba que sustenten la queja
2. La Secretaria Técnica presentará ante el Comité las quejas formuladas por los servidores del INS si existen.
3. El secretario técnico solicitará a la persona contra quien se haya interpuesto la queja, que se manifieste por escrito respecto de los hechos objeto de la queja. Para cada caso, la secretaría deberá remitir copia de la queja en medio físico o tecnológico disponible que garantice su conocimiento y demás documentos relacionados a los miembros del comité.
4. En caso de considerarse necesario, se convocará a las partes involucradas para que sean escuchados en audiencia y de requerirse se citará a testigos.
5. Los integrantes del Comité analizarán cada caso, con el fin de determinar la existencia de alguna de las conductas que constituyen o no acoso laboral y para proceder a realizar la respectiva audiencia de conciliación.
6. De cada diligencia se levantará un acta, que contendrá: a) La descripción de la posible situación de acoso laboral, b) Las intervenciones de los funcionarios implicados, c) Las alternativas de solución propuestas y, d) Los acuerdos logrados, si los hubiere. Las actas no reposarán en las historias laborales de los funcionarios involucrados.
7. El Comité deberá dar traslado a la Oficina de Control Disciplinario del INS, los casos que considere que constituyen probables faltas disciplinarias, para que se adelanten las actuaciones pertinentes, de conformidad con lo señalado en la Ley 1010 de 2006.
8. Se entenderá que el servidor ha desistido de su queja si hecho el requerimiento de aportar los documentos o las informaciones que la sustenten por parte del Comité, no da respuesta en el término de dos (2) meses. Acto seguido se archivará el caso, sin perjuicio de que el interesado presente posteriormente una nueva solicitud.
9. En caso de no comparecer por segunda vez a la citación de audiencia de conciliación, sin excusa debidamente comprobada, el comité decidirá si es pertinente archivar la queja.
10. Cuando no sea posible llegar a acuerdos como resultado del procedimiento conciliatorio, el Comité podrá sugerir la posibilidad de autorizar la reubicación, bien sea del agresor o la víctima de acoso laboral a otras dependencias, de acuerdo con el análisis de la situación.
11. Cuando las partes deciden no conciliar, el comité emitirá un informe donde presentará sus observaciones y/o recomendaciones, y se remitirán los documentos respectivos, a la Procuraduría por ser de su competencia acorde con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, con copia a la Oficina de Control Interno Disciplinario.

"Por la cual se Constituye el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional de Salud, y se establece su conformación y funcionamiento"

ARTÍCULO QUINTO: QUEJAS TEMERARIAS.- El funcionario que presente una queja que carezca de todo fundamento fáctico o razonable o formule más de una denuncia o queja de acoso con base en los mismos hechos, recibirá la sanción prevista en el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO SEXTO: INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.- En los siguientes eventos, los miembros del comité deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones:

- a) Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del comité.
- b) Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del comité.
- c) Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra del (los) superior (es) jerárquico (s) del miembro del Comité.

ARTÍCULO SÉPTIMO: REUNIONES.- El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente una vez al mes, 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.

ARTÍCULO OCTAVO: PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.- 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) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c) Tramitar ante la administración de la Entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d) Gestionar ante la Dirección General de la Entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO NOVENO: SECRETARIO (A) DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.- 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 a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- 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 empresa privada.

"Por la cual se Constituye el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional de Salud, y se establece su conformación y funcionamiento"

ARTÍCULO DÉCIMO: PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS.- Establecer el siguiente procedimiento para la elección de los tres (3) representantes de los empleados y sus suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral:

1 Inscripciones: Los candidatos a ser representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral deberán inscribirse ante la Coordinadora del Grupo de Recursos Humanos, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación del presente acto administrativo.

Para efectos de la inscripción, los candidatos deberán remitir una comunicación dirigida a la Coordinadora del Grupo de Recursos Humanos que contendrá la siguiente información:

- Nombres y apellidos completos del candidato.
- Documento de identidad.
- Manifestación expresa de que reúne los requisitos, establecidos en el artículo 2º de la presente Resolución.
- Firma del candidato para avalar la inscripción.

El día hábil siguiente al vencimiento del término para efectuar inscripciones, la Coordinadora del Grupo de Recursos Humanos, publicará los nombres de los candidatos a las elecciones de los tres (3) Representantes de los Empleados y sus Suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional de Salud.

2. Jurados de Votación: Dentro de los TRES (3) días siguientes a la divulgación del listado de candidatos a las elecciones de los tres (3) Representantes de los Empleados y sus Suplentes en el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional de Salud, la Coordinadora del Grupo de Recursos Humanos, designará TRES (3) Jurados de Votación para la elección, el funcionario de mayor empleo y grado será el Presidente de mesa.

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.

3. Procedimiento de las votaciones.

- a. **Mesa de Votación:** Para efectos de garantizar la participación de todos los funcionarios, se dispondrá de una Mesa de Votación instalada en el hall principal de la Entidad, la Coordinadora del Grupo de Recursos Humanos, durante los DOS (2) días anteriores a la elección publicará la lista general de servidores públicos habilitados para votar con la indicación del número de identidad.
- b. **Apertura de Elecciones.-** A partir de las 08:30 y hasta las 15:30 horas del día designado para las elecciones, bajo la dirección y control del respectivo Presidente de la mesa. Podrán votar únicamente los servidores públicos de planta del Instituto Nacional de Salud.
- c. **Cierre de Elecciones.-** Concluida la jornada de votación, se anunciará por el Presidente de Mesa, que la misma ha finalizado.

Cerrada la votación, el Presidente de 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.

"Por la cual se Constituye el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional de Salud, y se establece su conformación y funcionamiento"

Se abrirá públicamente la urna y otro de los jurados procederá a contar uno a uno los votos sin desdoblarlos; si el número de ellos superare el número de empleados públicos que sufragaron, se introducirán de nuevo en la urna y se sacarán al azar tantos votos cuanto 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 funcionarios 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.

- d. **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 considerará 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 elector, votar más de una vez, hacerlo sin derecho o que por negligencia diera lugar a que se extravié, pierda, destruya, inutilice, oculte, sustituya o sustraiga un documento electoral, incurrirá en las sanciones que determine la autoridad competente.

El Presidente de la Mesa entregará oficialmente a la Coordinadora del Grupo de Recursos Humanos, los votos, el listado de votantes, acta de apertura, escrutinio de las votaciones y los demás documentos utilizados. De lo todo lo anterior, se dejará constancia en el acta de escrutinio que será firmada por los miembros del jurado de votación y entregada a la Coordinadora del Grupo de Recursos Humanos.

Los candidatos podrán en el acto mismo del escrutinio parcial presentar reclamaciones por escrito, las cuales serán resueltas por la Coordinadora del Grupo de Recursos Humanos, resueltas las reclamaciones o solicitudes, se publicarán los resultados de la votación.

Serán elegidos como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el cuarto, quinto y sexto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

Si el mayor número de votos fuere igual para dos de los candidatos, estos serán elegidos como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral.

En caso de empate de más de dos candidatos, la elección se decidirá por sorteo en el mismo sitio de escrutinio.

- e. **Declaración de Electos:** La Coordinadora del Grupo de Recursos Humanos, el día hábil siguiente a la jornada de votación, comunicará a los candidatos su elección como Representantes de los Empleados 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 6° de la Resolución 0652 de 30 de Abril de 2012 emitida por el Ministerio del Trabajo.

13 JUL. 2012

“Por la cual se Constituye el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Nacional de Salud, y se establece su conformación y funcionamiento”

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y LABORAL.-

El período del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años a partir de su designación, antes de cuyo vencimiento debe convocarse nuevamente a votación para la conformación del nuevo comité.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- CONVOCATORIA: El Coordinador del Grupo de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Salud efectuará la convocatoria correspondiente para la conformación del Comité de Convivencia Laboral a través de los medios físicos y tecnológicos de los cuales disponga, que garanticen su amplia divulgación a los funcionarios del Instituto Nacional de Salud.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- DEROGATORIA: La presente resolución deroga la Resolución 0461 del 17 de abril de 2006 y la Resolución 0495 del 27 de abril de 2007, así como en lo pertinente el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá, a los

13 JUL. 2012

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


JUAN GONZALO LOPEZ CASAS
Director General

Proyectó: Ingrid Barrera/Meryl Deulofeu
Revisó: Ana Celia Montiel Espinosa