



**E.S.E HOSPITAL**

Nuestra Señora del Carmen

NIT: 819002534-1



**RESOLUCIÓN N° 0396**  
(Del 30 de Septiembre de 2022)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

**EL GERENTE DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA** en ejercicio de sus atribuciones legales y constitucionales en especial las contenidas en la Ley 489 de 1998, Ley 1010 de 2006, Resolución No. 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 dispone que el representante legal de entidades públicas podrá crear y organizar, con carácter permanente o provisional, grupos internos de trabajo, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con efectividad los objetivos, políticas y programas de la entidad.

Que mediante Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Que el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el 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 de este.

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social constituyó los Comités de Convivencia Laboral como una de las medidas preventivas del acoso laboral, disponiendo que deben regirse por un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que mediante Resolución 00652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, modificada por la Resolución 1356 de 2012, se definió la conformación, el funcionamiento y el ámbito de aplicación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Que la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA**, no cuenta con un comité de convivencia laboral constituido para que se encargue de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los empleados y trabajadores vinculados, por lo cual se hace necesaria su creación y reglamentación.



**RESOLUCIÓN N° 0396**  
(Del 30 de Septiembre de 2022)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Crease y reglántese el Comité de Convivencia Laboral de la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL - MAGDALENA**, que tendrá por objeto contribuir a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de sus empleados y trabajadores de la entidad.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El Comité de Convivencia Laboral de la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA**, tendrá como fin promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los empleados y trabajadores, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los empleados y trabajadores.

**ARTÍCULO TERCERO:** El Comité de Convivencia Laboral estará integrado por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del Gerente, por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se sean elegidos y/o designados.

**ARTÍCULO CUARTO:** Los Miembros del Comité serán designados y elegidos de la siguiente forma:

a) **Representantes de los empleados y trabajadores:** Se elegirán mediante escrutinio público con voto secreto, que represente la expresión libre y voluntaria de cada trabajador de la entidad.

b) **Representante del Gerente:** El Gerente de la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA**, designará a los respectivos representantes para cada periodo dos (2) meses antes del vencimiento del periodo corriente.

**PARÁGRAFO:** No podrán ser miembros del Comité Convivencia Laboral aquellos empleados y trabajadores contra quienes se haya formulado una queja de acoso laboral o hayan sido víctimas de este, dentro de los seis (6) meses anteriores a su designación.

**ARTÍCULO QUINTO:** La elección de los representantes de los empleados y trabajadores, se realizará dentro de los dos (2) meses anteriores a la terminación del periodo, para ello la Oficina Talento Humano de la ESE, convocará a todos los empleados y trabajadores activos para que se postulen como miembros del Comité y realizará el cronograma del proceso de escogencia.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los candidatos serán presentados ante la comunidad laboral para el desarrollo de las elecciones y aquellos que obtengan los dos primeros lugares en



**RESOLUCIÓN N° 0396**  
(Del 30 de Septiembre de 2022)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

los escrutinios constituirán los representantes que actuarán como miembros titulares. Los miembros electos deberán realizar el nombramiento de sus respectivos suplentes en la primera sesión del Comité en la que participen.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La elección de los representantes de los trabajadores será válida siempre y cuando en las elecciones hubiere votado al menos el 51% de los empleados y trabajadores que se encuentren vinculados, de no alcanzarse el umbral, las elecciones deberán repetirse conforme al cronograma.

**ARTÍCULO SEXTO:** Son funciones de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a) Asistir puntualmente a las reuniones programadas, en caso de no poder asistir deberá presentar excusa con doce (12) horas de anticipación a la realización de la sesión, a efectos de convocar a su suplente.
- b) Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- c) Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
- d) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
- e) Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- f) Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

**ARTÍCULO SÉPTIMO:** Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación de la vinculación con la ESE.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave.
3. Haber sido sujeto de queja por acoso laboral o ser el quejoso en una causa por acoso laboral, dentro de la ESE o ante autoridad competente.
4. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
5. Faltar a más de dos (2) reuniones consecutivas, o a más de tres (3) dentro del primero o segundo año de su periodo.
6. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
7. La renuncia presentada por el miembro ante el Comité.

**PARÁGRAFO:** Cuando un miembro sea retirado por las causas anteriores, deberá ser informado por parte de la Secretaría del Comité y se designará al Miembro suplente que corresponda.

**ARTÍCULO OCTAVO:** El Presidente del Comité será elegido, por los miembros que lo conforman y por votación interna, por un periodo de dos (2) años, sin posibilidad de reelegirse.



**RESOLUCIÓN N° 0396**  
(Del 30 de Septiembre de 2022)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

**ARTÍCULO NOVENO:** Son funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

- a) Recibir, mediante el mecanismo establecido, las sugerencias, propuestas o comunicaciones en general, que presente la comunidad laboral, sobre los temas propios de competencia del Comité.
- b) Convocar las sesiones del Comité y presentar los asuntos sometidos a su consideración.
- c) Citar a las personas que el Comité determine para efectos del cumplimiento de sus funciones.
- d) Firmar como presidente las actas correspondientes a las sesiones del Comité
- e) Moderar las sesiones del Comité, dando desarrollo ordenado a los temas, según la agenda.
- f) Presentar ante el Gerente de la ESE, informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos, así como las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- g) Las demás que la Ley y las normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

**ARTÍCULO DÉCIMO:** El Secretario del Comité será elegido, por los miembros que lo conforman y por votación interna, por un periodo de dos (2) años, sin posibilidad de reelegirse.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO:** Serán funciones del Secretario del Comité las siguientes:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito o por correo electrónico en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) Enviar la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias a los miembros del Comité, ya sea por medio físico o electrónico, 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 institución.
- 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.



**RESOLUCIÓN N° 0396**  
(Del 30 de Septiembre de 2022)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

- 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 ante los miembros para su aprobación.
- j) Las demás que la ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO:** El Comité de Convivencia Laboral de la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA**, se reunirá en sesiones ordinarias una vez cada tres meses, mediante convocatoria previa en la que se indique la fecha, lugar y hora de la reunión, así como el orden del día y los puntos a tratar, y de manera extraordinarias cuando los miembros del Comité lo consideren.

**PARÁGRAFO:** El Comité sólo podrá sesionar con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes, es decir, por lo menos tres (3) de los cuatro (4) miembros.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO:** Finalizada cada sesión, el Secretario del Comité elevará un acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por los miembros del Comité que asistieron.

**PARÁGRAFO:** El Secretario del Comité implementará un archivo confidencial de las actas que será de libre consulta para los miembros del Comité, bajo la estricta supervisión del Presidente.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO:** El Comité adoptará decisiones por la vía del consenso de los miembros que lo integran; sin embargo, en caso de no llegarse a dar, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, un miembro suplente del Comité escogido al azar, de conformidad con el orden de votación, será el encargado de dirimir el empate.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO:** El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por los empleados y trabajadores en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así generar la cadena de custodia de las pruebas que las soportan.
2. Estudiar de manera confidencial los casos específicos y puntuales en los que se formule queja o reclamo, y que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
3. Escuchar de manera individual a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones entre las partes involucradas con el fin de crear un espacio de diálogo, suscitando la suscripción de compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de la controversia.



**RESOLUCIÓN N° 0396**  
(Del 30 de Septiembre de 2022)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

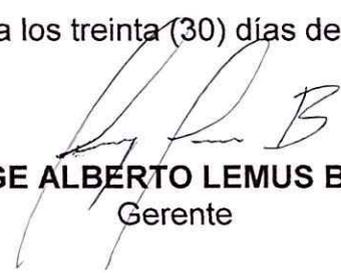
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para promover la convivencia laboral.
6. Hacer el respectivo seguimiento a los compromisos en los términos pactados por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y realizando los ajustes que se consideren pertinentes.
7. Presentar al Gerente 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.
8. 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.
9. 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 Rectoría de la Institución.
10. Efectuar modificaciones a los formatos institucionales para interponer quejas por acoso laboral y presentar sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral, y divulgar los formatos vigentes ante los trabajadores.
11. Establecer los procedimientos internos que sean necesarios para el adecuado funcionamiento del Comité y para garantizar el alcance de sus funciones.
12. Establecer el procedimiento interno de recepción de las quejas, la calificación previa atendiendo lo dispuesto en los artículos 2 y 7 de la ley 1010 de 2006, valoración de las pruebas, plan de mejora y seguimiento.
13. Las demás que la ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO:** Divúlguese la presente resolución a todas las dependencias de la **ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN – MAGDALENA....**

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Guamal –Magdalena-, a los treinta (30) días del mes de septiembre de 2022.

  
**JORGE ALBERTO LEMUS BELLO**  
Gerente

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	PLANIFICACIÓN	Código	P-R-ACCL
	RECURSOS DEL SG-SST	Versión	01
	<b>ACTA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fecha Crea.	06/06/22
		Fecha Mod.	

<b>ACTA No. 001</b>	
<b>Fecha:</b>	20 de Enero de 2023
<b>Lugar:</b>	E.S.E. H.N.S.C.
<b>Objetivo:</b>	Modificación de los integrantes del comité de convivencia laboral por parte del empleador.

#### **Orden del día:**

1. Verificación de Quórum y aprobación orden del día
2. Presentación de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral COCOLA, teniendo en cuenta la novedad de modificación de los mismos, lo anterior para la vigencia 2022-2024 de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen.
3. Propositiones y varios

#### **Metodología:**

En las instalaciones de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, se reunieron El Dr. Jorge Alberto Lemus Bello, Gerente; La señora Belkis de Jesús Bandera, Técnico Administrativo; El señor Henry José Coley Arrieta, Tesorero (Profesional Universitario) con funciones asignadas de Coordinación de Talento Humano; El médico Gustavo Pinzón Manjarrez, médico general; La señora María de las Nieves Mier Yáñez, Auxiliar Area de la Salud, el señor Shair José Martínez Villegas, Profesional de apoyo SST y como invitado el señor Nilton Mauricio Pérez Lozano, jefe de Control Interno, quien actúa con voz, pero sin voto.

#### **Desarrollo de la Reunión**

1. El medico Gustavo Pinzón Manjarrez, secretario del comité comité procedió a leer el orden del día y fue sometido a consideración de los miembros quienes la aprobaron. Se realizó el llamado a lista y verificación del quórum, con los integrantes del comité que asistieron.
2. El profesional de apoyo de SST de la ESE Hospital Nuestra Señora del Carmen, hace la respectiva presentación de los miembros del comité, los nombres y los respectivos roles que le fueron asignados a cada uno en el comité, teniendo en cuenta la modificación que se realizó para reemplazar al actual suplente del presidente por el nuevo suplente del presidente al señor Henry José Coley Arrieta, por parte del empleador, profesional universitario con funciones asignadas en la Coordinacion de

	PLANIFICACIÓN	Código	P-R-ACCL
	RECURSOS DEL SG-SST	Versión	01
	<b>ACTA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fecha Crea.	06/06/22
		Fecha Mod.	

la Oficina de Talento Humano, para el periodo correspondiente, del Hospital Nuestra Señora del Carmen, dando cumplimiento al Decreto 1072 del 2015 Artículo 2.2.4.6.8, Resolución 0312 del 2019, y a la Resolución interna No. 0012 del 10 de Enero de 2023.

En Razón a lo anterior el gerente en uso de sus facultades y atribuciones administrativas nombra al nuevo suplente del presidente, dejando claro los nombres de los empleados que representaran al empleador por lo que resta del periodo 2023-2024 del Hospital Nuestra Señora del Carmen:

- ❖ Belquis de Jesús Bandera / C.C.No. 57.407.868
- ❖ Henry José Coley Arrieta / C.C. No. 12.584.140

3. La señora Belkis de Jesús Bandera, presidenta del comité, solicita que se le entregue de manera física y magnética las funciones del comité de convivencia laboral, del presidente del comité y del Secretario del comité al nuevo suplente del presidente, para el buen desempeño en dicho cargo.

### **1. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

- ✓ Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
- ✓ 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 empresa.
- ✓ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- ✓ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva entre las controversias.
- ✓ 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.
- ✓ Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado.
- ✓ 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

	PLANIFICACIÓN	Código	P-R-ACCL
	RECURSOS DEL SG-SST	Versión	01
	<b>ACTA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fecha Crea.	06/06/22
		Fecha Mod.	

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 presentarla queja ante el inspector de trabajo o demandar ante un juez competente.

- ✓ Presentar a la alta dirección de la empresa, 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 el organismo de control
- ✓ Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo de las empresas.
- ✓ Elaborar informe trimestral sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales deben ser presentados a la Alta Dirección de la empresa.

## **2. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ**

- ✓ Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- ✓ Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- ✓ Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas por el Comité.
- ✓ Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

## **3. FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ**

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	PLANIFICACIÓN	Código	P-R-ACCL
	RECURSOS DEL SG-SST	Versión	01
	<b>ACTA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	Fecha Crea.	06/06/22
		Fecha Mod.	

establecer compromisos de convivencia.

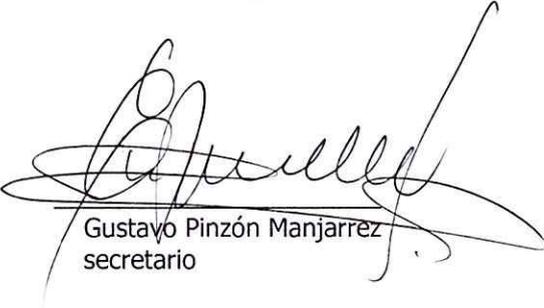
- ✓ Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- ✓ Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- ✓ Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
- ✓ Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- ✓ 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.

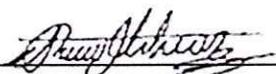
Firma de los asistentes a la reunión del día 20 de Enero de 2023.

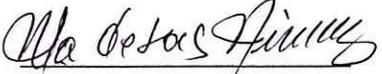
  
 Belkis de Jesús Bandera  
 Presidente

  
 JORGE ALBERTO LEMUS BELLO  
 GERENTE

  
 Henry José Coley Arrieta  
 Suplente Presidente

  
 Gustavo Pinzón Manjarrez  
 secretario

  
 Profesional SST

  
 María de las Nieves Mier Yáñez  
 Suplente Secretario



**E.S.E HOSPITAL**

Nuestra Señora del Carmen

NIT: 819002534-1



**RESOLUCIÓN No. 0012  
(Del 10 de Enero de 2023)**

**"Por medio de la cual se ordena modificar al suplente del presidente del comité de convivencia laboral, los cuales representaran al empleador para el periodo 2022 al 2024 de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena"**

El Gerente de la ESE Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena en ejercicio de sus atribuciones legales y constitucionales en especial las contenidas en la Ley 489 de 1998, Ley 1010 de 2006, Resolución No. 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, y

**CONSIDERANDO**

Que mediante Resolución No. 0396 del 30 de septiembre de 2022, se **"SE CREA Y SE REGLAMENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"**.

Que el Comité de Convivencia Laboral debe estar integrado por dos (2) representantes del empleador elegidos por el representante legal y dos representantes de los empleados, con sus respectivos suplentes, éstos últimos elegidos mediante escrutinio público con voto secreto, que represente la expresión libre y voluntaria de cada trabajador de la entidad.

Que mediante Acta de Conformación del Comité de Convivencia Laboral No. 02 de fecha 16 de noviembre de 2022 se encogieron a los siguientes:

- El gerente nombra a los siguientes trabajadores como sus representantes:

Belquis de Jesús Bandera C.C 57.407.868  
Nilton Mauricio Pérez Lozano C.C 91.492.037

- Los trabajadores escogieron a través de votación a los siguientes trabajadores:

Gustavo Pinzón Manjarrez C.C 77.190.547  
María de las Nieves Mier Yáñez C.C 36.540.626

Que el señor Nilton Mauricio Pérez Lozano, identificado con cédula de ciudadanía 91.492.037, nombrado representante del empleador tiene el cargo dentro de la entidad de Jefe de Control Interno.

Que según Concepto 28831 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública el Jefe de Control Interno no debe ser miembro de ningún comité, solamente como invitado (con voz, pero sin voto), toda vez que no deben participar en la toma de decisiones, solamente pueden emitir opiniones en términos de asesoramiento o recomendación.

Que según La Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del



**E.S.E HOSPITAL**

Nuestra Señora del Carmen

NIT: 819002534-1



control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones” establece en el párrafo del artículo 12 lo siguiente:

*ARTÍCULO 12.- FUNCIONES DE LOS AUDITORES INTERNOS. Serán funciones del Asesor, Coordinador, Auditor Interno, o similar las siguientes:*

(...)

*PARÁGRAFO. En ningún caso, podrá el Asesor, Coordinar, Auditor Interno o quien haga sus veces, participar en los procedimientos administrativos de la entidad a través de autorizaciones o refrendaciones. (Subrayado fuera de texto)*

Tal como lo establece la normatividad en cita el Jefe de Control Interno no debe participar en los procedimientos administrativos de la entidad a través de autorizaciones o refrendaciones.

En virtud de lo expuesto,

#### **RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Modificar la integración del comité de convivencia laboral para el periodo 2022 al 2024 de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, en la designación del nuevo suplente del presidente por parte del empleador.

**ARTICULO SEGUNDO:** La modificación se hará de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 0396 del 30 de septiembre de 2022, donde se “Crea y se Reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la ESE Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena y se dictan otras Disposiciones”.

**ARTICULO TERCERO:** Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

#### **COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Guamal, a los diez (10) días del mes de Enero de 2023.

  
**JORGE ALBERTO LEMUS BELLO**  
Gerente.