

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCION GENERAL DE SANIDAD MILITAR

RESOLUCION NUMERO 0526 DE
(12 MAY 2017)

Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 0534 de 2014 "Por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad y Establecimientos de Sanidad"

EL DIRECTOR GENERAL DE SANIDAD MILITAR

En ejercicio de las facultades legales conferidas en las Resoluciones Nos.2646 de 2008, 652 y 1356 de 2012 y la Resolución Ministerial No.6955 del 09 de octubre de 2012, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 de 2006, *"por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*, en su artículo 9, dispone que las empresas e instituciones deben prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral

Que la Resolución No.2646 del 17 de julio de 2008, proferida por el Ministerio de Protección Social y Salud, *"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"*, en su artículo 14, contempla como medida preventiva de acoso laboral, la conformación de un Comité de Convivencia Laboral y que se establezca un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de Acoso Laboral.

Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución No.652 del 30 de abril de 2012, definió los parámetros para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas, así como establecer las responsabilidades que les asiste a los empleadores públicos y a las administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Que el Ministro de Defensa Nacional mediante Resolución No.6955 del 09 de octubre de 2012, delegó en el Director General de Sanidad Militar, la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Que mediante resolución 0534 de 2014, se creó el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad y Establecimientos de Sanidad.

Que se hace necesario modificar la Resolución 0534 de 2014, en el sentido de eliminar los considerandos 5, 6, 7, 8 y 9, por cuanto se nombran unos funcionarios cuyo periodo ya venció, así como actualizar el artículo 2° y derogar los artículos 9° y 10° en razón a que aparecen repetidos en los artículos 2° y 3° de la misma Resolución.

RESUELVE:

Artículo 1º. Modificar la Resolución 0534 de 2014 "Por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad y Establecimientos de Sanidad", en el sentido de eliminar los considerandos 5, 6, 7, 8 y 9 de la

Continuación de la Resolución "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 0534 de 2014".

Resolución 0534 del 28 de Marzo de 2014, por cuanto se nombran unos funcionarios cuyo periodo ya venció.

Artículo 2º. Modificar el artículo 2º de la Resolución 0534 de 2014, el cual quedara así:

"Artículo 2º. Conformación del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General de Sanidad Militar y Direcciones de Sanidad estará compuesto por dos (2) representantes civiles de Planta designados por el empleador y dos (2) representantes civiles de Planta designados por los servidores públicos, con sus respectivos suplentes.

En los Establecimientos de Sanidad Militar, se conformara el comité a Nivel Regional según la distribución geográfica de cada Dirección de Sanidad, estará compuesto por dos (2) representantes civiles de planta designados por el Director del Establecimiento de Sanidad y dos (2) representantes de los funcionarios de la Planta de Salud, con sus respectivos suplentes.

Parágrafo 1º: Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral contarán con competencias actitudinales y comportamentales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información, ética, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflicto; y con competencias profesionales que permitan ejercer con idoneidad las funciones que dicha actividad requiere y amerita. El Comité no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Parágrafo 2º: Los representantes de los trabajadores no pueden ser elegidos de manera consecutiva por más de un periodo, con el fin de darle mayor participación a los demás empleados."

Artículo 3º. Adiciónese el siguiente artículo:

Reemplazos temporales y definitivos: Los representantes civiles, tanto del empleador como de los trabajadores, deberán tener suplentes, los cuales, como suplentes numéricos, serán convocados por el resto de integrantes del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus integrantes principales.

Parágrafo: Son suplentes numéricos los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos. En caso de requerirse la convocatoria de nuevos integrantes suplentes, estos se escogerán, en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de integrantes del Comité.

Artículo 4º. Modificar el artículo 4º de la Resolución 0534 de 2014, el cual quedara así:

"Artículo 4º. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad y Establecimientos de Sanidad, tendrá 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.
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.

Continuación de la Resolución "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 0534 de 2014".

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. Realizar campañas de divulgación preventivas del acoso laboral, conversatorios, capacitaciones sobre la normatividad y la legislación pertinentes, promoviendo la construcción conjunta de valores y hábitos que susciten el buen trato laboral, en coordinación con el Área de Talento Humano.

Parágrafo 1º: El Comité de Convivencia Laboral recibirá las quejas interpuestas por los empleados de manera escrita o por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los integrantes del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral y tendrá un término máximo de quince (15) días para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

Parágrafo 2º: El Comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 ó 7 de la ley 1010 de 2006. Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse, de ser necesario, en el concepto del Área Jurídica respectiva. Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial. Si por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá realizar la correspondiente verificación de los hechos."

Artículo 5º. Adiciónese el siguiente artículo:

Obligaciones especiales: Además del cabal cumplimiento de las normas vigentes, los integrantes del Comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder convocar un suplente.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
4. Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
5. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
6. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

Artículo 6º. Adiciónese el siguiente artículo:

Inhabilidades: Siempre que un integrante del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás integrantes del Comité, para que estos se pronuncien al respecto. En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará un suplente.

Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los integrantes del Comité manifiesta (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

Artículo 7º. Adiciónese el siguiente artículo:

Continuación de la Resolución "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 0534 de 2014".

Causales de retiro: Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación del vínculo laboral con la entidad.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como trabajador.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas, sin justa causa.
5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como integrante del Comité.
6. La renuncia presentada por el integrante del Comité.

Parágrafo: La decisión de retiro en los casos 2, 3, 4 y 5 debe ser adoptada por el resto de integrantes del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

Artículo 8°. Adiciónese el siguiente artículo:

Capacitación para los integrantes del Comité: El Comité fijará fecha para realizar una capacitación conjunta de todos sus integrantes en los aspectos más relevantes de la Ley 1010 de 2006. Cada vez que al Comité se integre un nuevo integrante, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del mismo.

Artículo 9°. Adiciónese el siguiente artículo:

Apoyo interdisciplinario: Para efectos del cumplimiento adecuado de sus funciones, el Comité podrá solicitar apoyo a especialistas en diferentes disciplinas, tales como psicología y derecho, entre otros, garantizando en todo caso la confidencialidad de los temas allí tratados.

Artículo 10°. Adiciónese el siguiente artículo:

Relación del Comité de Convivencia Laboral con las Autoridades

Relación con las autoridades administrativas: Recibir y atender, a través del Presidente del Comité, en coordinación con el Área de Talento Humano y Área Jurídica respectiva las conminaciones que le formulen las autoridades administrativas:

1. Acreditando el trámite adelantado por el Comité con respecto a las quejas.
2. Comprometiéndose el Comité a iniciar el trámite, si no ha recibido la queja previamente.
3. Acreditando las actividades pedagógicas llevadas a cabo por el Comité para prevenir el acoso laboral.
4. Acreditando la realización de actividades grupales o institucionales realizadas por el Comité para el mejoramiento del clima laboral.

Relación con las autoridades judiciales: Acreditar por intermedio del Área Jurídica Institucional, ante el juez que esté adelantando el trámite sancionatorio promovido por un extrabajador (renuncia por acoso laboral) o por un trabajador (demanda por acoso laboral):

1. Los procedimientos preventivos llevados a cabo por el Comité en el caso específico.
2. Los procedimientos correctivos llevados a cabo por el Comité en el caso específico.
3. La ausencia de conocimiento del caso por parte del Comité, si a ello hubiere lugar.

Continuación de la Resolución "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 0534 de 2014".

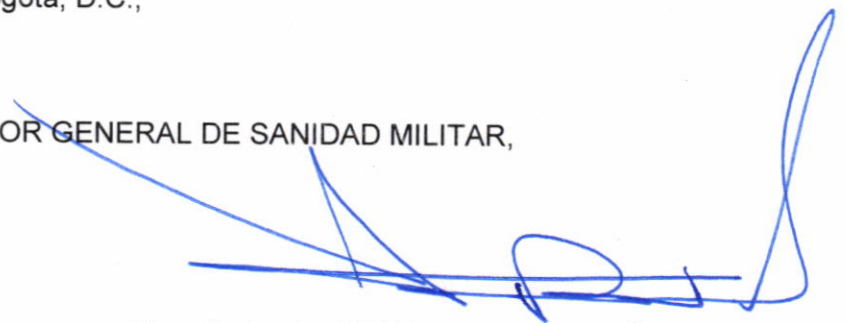
Parágrafo: En todo caso, ante requerimiento Judicial o Administrativo la respuesta será de manera Institucional a través de la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad y Establecimientos de Sanidad.

Artículo 11°. Derogar los artículos 9° y 10° de la Resolución 0534 de 2014, en razón a que aparecen repetidos en los artículos 2° y 3° de la misma resolución.

Artículo 12°. Los demás aspectos de la Resolución 0534 del 28 de Marzo de 2014 que no hayan sido objeto de modificación continúan vigentes.

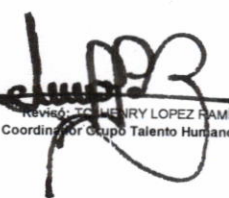
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá, D.C.,

EL DIRECTOR GENERAL DE SANIDAD MILITAR,


Vicealmirante CESAR AUGUSTO GÓMEZ PINILLOS


Elaboró: SMSM MAIRA JULIET CORREDOR
Capacitación, Bienestar y Estímulos DGSM


Revisó: PD. JAMETH BORDA DURAN
Coordinadora Grupo Asuntos Legales
DGSM


Revisó: TC HENRY LOPEZ RAMÍREZ
Coordinador Grupo Talento Humano DGSM


Vo Bo.: CN. DAVID ADEO PIÑA SABAHG
Subdirector Administrativo y Financiero DGSM