



**MUNICIPIO DE DUITAMA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SALUD DEL TUNDAMA**

Resolución No. 90 de 4 de Febrero de 2019

“Por medio de la cual se adopta la Política de Acoso Laboral en la Empresa Social del Estado Salud del Tundama”

**LA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SALUD DEL
TUNDAMA**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 3 de la Resolución Número 2646 del 17 de Julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social “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 patologías causadas por el estrés ocupacional”, adopta la definición de Acoso Laboral así:

“1) **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 2646 del 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 por la Resolución 1356 de 18 de Julio de 2012 por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 30 de Abril de 2012, por la cual se establece la Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud e los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.

Que para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Que la siguiente Política se elabora, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Guía para la elaboración de Documentos con la cual cuenta la Empresa Social del Estado Salud del Tundama.

Por lo antes expuesto,

Resolución No. 90 de 4 de Febrero de 2019

"Por medio de la cual se adopta la Política de Acoso Laboral en la Empresa Social del Estado Salud del Tundama"

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. COMPROMISO La E.S.E Salud del Tundama se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique acoso laboral y a dar trámite e intervención oportuna a las quejas que radiquen a través del Comité de Convivencia Laboral, proporcionando un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos los trabajadores de la Institución.

ARTICULO SEGUNDO. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA:

- Velar por el cumplimiento de los principios y valores corporativos.
- Promover un excelente ambiente de convivencia laboral.
- Planear actividades que ayuden a la prevención, detención y corrección de situaciones negativas en la convivencia laboral.
- Establecer canales de comunicación eficaces en caso de presentarse situaciones negativas de convivencia laboral.
- Gestionar las quejas de acoso laboral interpuestas por los trabajadores de acuerdo a la normatividad vigente y los protocolos internos.

ARTICULO TERCERO. ALCANCE: La presente política involucra al Personal de Planta de la Organización, ya que para contratistas y subcontratistas se aplicará el Código de Integridad de la E.S.E Salud del Tundama.

ARTÍCULO CUARTO. RESPONSABLES: La implementación, desarrollo y ejecución de la Política de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, es responsabilidad de todos los niveles de la Organización, encargados de promover un ambiente sano y seguro, cumpliendo con las normas legales vigentes.

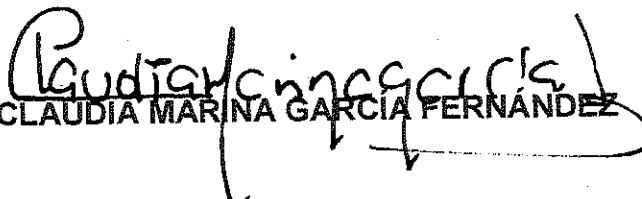
Y su dirección está a cargo de:

Gerente de la entidad, Profesional de Apoyo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Miembros del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Duitama a los cuatro (4) días del mes de Febrero de 2019.


CLAUDIA MARINA GARCÍA FERNÁNDEZ