

**RESOLUCIÓN No. 849 de 2024  
(Octubre 07 de 2024)**

***“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA  
LABORAL DE LA E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL  
DE GARZÓN, Y SE INCORPORAN LAS DISPOSICIONES DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL”***

EL GERENTE DE LA E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL DE GARZÓN, en uso de sus atribuciones legales y de conformidad con lo previsto en la Resolución 652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución No. 1356 de 2012, la Ley 2365 de 2024 y,

**CONSIDERANDO**

1. Que el artículo 1° de la Ley 1010 del 2006 tiene como objeto, definir, 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.
2. Que mediante la Resolución número 652 de 30 de abril de 2012, modificada parcialmente por la Resolución número 1356 de 18 de julio de 2012, el Ministerio de Trabajo estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
3. Que el artículo 3 de la Resolución 652 del 2012, modificado por el artículo 1 de la Resolución 1356 del 2012, contempla que, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) Representantes del Empleador y dos (2) de los Trabajadores, con sus respectivos suplentes; y que en el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho Comité estará conformado por un (1) Representante de los Trabajadores y un (1) del empleador, con sus respectivos suplentes; en tanto que aquel no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (06) meses anteriores a su conformación.
4. Que adicionalmente, aquel refiere que el empleador designará directamente a sus representantes, y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
5. Que el artículo 4 de la Resolución 652 del 2012 modificado a su vez por el artículo 2 de la Resolución 1356 del 2012, contempla que las entidades públicas y empresa privadas, deberán conformar un comité por empresa y podrán voluntariamente



2024SAL00001089

integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

6. Que de otra parte, el artículo 3 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, establece las disposiciones y define las 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 orden de las patologías causadas por el estrés ocupacional; y adopta la definición de Acoso Laboral, determinándose 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 del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.*
7. Que adicionalmente el artículo 14 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, contempla como medida preventiva de acoso laboral el *“Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”*.
8. Por su parte, el congreso de Colombia expidió la Ley 2365 del 20 de junio de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, la cual tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
9. Que la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL DE GARZÓN, es una entidad pública descentralizada del orden Departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 194 y siguientes de la Ley 100 de 1993; y la cual de acuerdo a su objeto social tiene como función básica la prestación de servicios de salud a la población que lo requiera.
10. Que mediante resolución No. 0462 del 09 de junio de 2023, se dispuso convocar a la elección de dos representantes de los trabajadores de la Empresa Social del Estado San Vicente de Paúl de Garzón Huila, para conformar el Comité de Convivencia Laboral.
11. Que mediante acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila, del pasado 28 de agosto de 2023 se reunió el Gerente de la entidad y los funcionarios elegidos y designados, para conformar el Comité de Convivencia Laboral, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones expedidas por el Ministerio del Trabajo números 652 de 2012 y 1356 de 2012; siendo entonces que el periodo de los miembros del Comité de



2024SAL00001089

Convivencia Laboral es de dos (02) años comprendidos entre el 01 de septiembre de 2023 al 31 de agosto de 2025.

12. Que mediante Decreto de nombramiento No.086 del 26 de marzo del 2024 expedido por el Gobernador del Huila, y acta de posesión No. 050 de fecha 27 de marzo siguiente, se dispuso por parte de la Gobernación del Huila, nombrar al Dr. CARLOS DANIEL MAZABEL CÓRDOBA, identificado con cedula de ciudadanía No. 12.131.624, en el cargo de Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila.
13. Que, en virtud de lo anterior y las disposiciones legales enunciadas, es necesario actualizar el comité de convivencia laboral de la E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL DE GARZÓN, y de contera, incorporar las disposiciones vigentes en materia de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
14. Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: ACTUALIZACIÓN.-** Actualizar el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila, para el periodo comprendido entre el 2023-2025, el cual quedará conformado de la siguiente manera:

**Principales y Suplentes elegidos por los Empleados**

NOMBRE	CARGO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO COMITÉ
María Fernanda Méndez Pedreros	Enfermería	55.059.635	Principal
Sandra L. Vargas Zambrano	Aux. Enfermería	26.575.437	Suplente

NOMBRE	CARGO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO COMITÉ
Ana Inés Prent Losada	Prof. Universitario (Bacteriólogo)	55.056.452	Principal
Sandra L. Vargas Zambrano	Aux. Mantenimiento	1.069.725.278	Suplente

**Gerente o su delegado**

NOMBRE	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO
--------	--------------------	-------



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE  
PAÚL GARZÓN - HUILA**  
NIT: 891.180.026-5

2024SAL00001089

Carlos Daniel Mazabel Córdoba	12.131.624	Gerente ESE
----------------------------------	------------	----------------

**Por parte de la Gerencia de la ESE, se nombraron a los siguientes funcionarios:**

NOMBRE	CARGO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO COMITÉ
Lida Constanza Rojas Escalante	Aux. Enfermería	55.069.734	Principal
Islene Correa Ortiz	Técnico	55.059.111	Suplente

NOMBRE	CARGO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO COMITÉ
Mario Andrés Suarez Sepúlveda	Aux. Enfermería	1.082.124.749	Principal
Andrea Trujillo Martínez	Aux. Enfermería	36.067.734	Suplente

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

**ARTÍCULO SEGUNDO: PERIODO.-** El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila, será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, los cuales se contabilizarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación respectiva.

**ARTÍCULO TERCERO: 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 presenten casos que requieran de su inmediata intervención, en tanto podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**ARTÍCULO CUARTO: FUNCIONES.-** El Comité de Convivencia Laboral 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.
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 dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.



2024SAL00001089

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.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública, 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 la entidad.
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 ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila.

**ARTÍCULO QUINTO: DEL PRESIDENTE.-** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante el Gerente de la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante el Gerente de la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO SEXTO: DEL SECRETARIO.-** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. 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
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando en día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en la queja con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.



2024SAL00001089

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviarlas comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila.
8. Citar a reuniones y solicita los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos ir cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila.

**ARTÍCULO SÉPTIMO: ACTAS.-** De cada reunión que se lleve a cabo, se deberá suscribir un acta en la cual se deberá señalar el objeto de la misma, fecha y lugar, asuntos a tratar, entre otros aspectos que resulten relevantes en la misma. Todas las actas deberán ser aprobadas por los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la entidad.

**ARTÍCULO OCTAVO: RECURSOS.-** La ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila, deberá garantizar para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, un espacio físico para las reuniones y demás actividades, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

**ARTÍCULO NOVENO: INHABILIDADES.-** Estará incurso en causal de inhabilidad aquella persona que: sea acusado o acusador, sea amigo personal del acusado o el acusador, sea pariente o cónyuge del acusado o acusador

- Siempre que un miembro del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros 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.

**ARTÍCULO DECIMO.- CAUSALES DE RETIRO.-** Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación del contrato de trabajo.
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.
5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité
6. La renuncia presentada por el miembro del Comité.





**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE  
PAÚL GARZÓN - HUILA**  
**NIT: 891.180.026-5**

2024SAL00001089

**PARAGRAFO PRIMERO.-** La decisión de retiro en los casos 2, 3, 4 y 5 debe ser adoptada por el resto de miembros del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

**ARTÍCULO NOVENO: OTROS ASPECTOS.-** En aquellos aspectos aquí no contemplados, el Comité de Convivencia Laboral de la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila, se regulará por lo pertinente dispuesto en las Resoluciones No. 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social, No. 652 del 30 de abril de 2012, No. 1356 del 18 de julio de 2012 del Ministerio de Trabajo, la Ley 2365 de 2024; y demás normas concordantes o modificatorias de las anteriores.

**ARTÍCULO DÉCIMO: VIGENCIA:-** La presente Resolución rigen a partir de la fecha de su expedición, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en el municipio de Garzón Huila, a los siete (07) días del mes de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

**CARLOS DANIEL MAZÁBEL CÓRDOBA**  
**Gerente**

Proyectó: Luis Fernando Castro Maje