

**RESOLUCION No. 0871 DE 2024**  
(22 de octubre de 2024)

***“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL Y SE IMPLEMENTA EL FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE GARZÓN - HUILA”***

**EI GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL DE GARZÓN**, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales y especialmente las conferidas en uso de sus facultades legales, estatutarias, y en especial las que les confiere la ley 139 de 1996, el Acuerdo 001 de 1995 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 11 de la Resolución 652 del 2012 establece que las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
4. 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*



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

2024SAL00001160

*del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.*

5. 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”*.
6. 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.
7. 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.
8. En virtud de lo anterior, la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón, Huila, expidió la Resolución No. 849 del 7 de octubre de 2024, mediante la cual se actualiza el Comité de Convivencia Laboral de la ESE, incorporando disposiciones para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
9. Que se requiere para propender por una sana convivencia en la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón y ofrecer un ambiente laboral adecuado, beneficiando las relaciones interpersonales de sus funcionarios, colaboradores temporales y contratistas; así como de los visitantes y proveedores de la entidad; implementar el Manual de Convivencia Laboral, así como la implementación del formato para la formulación de quejas por presunto acoso laboral y/o sexual ante el Comité de Convivencia Laboral de la ESE, generando un ambiente agradable y seguro que repercuta positivamente en el bienestar y la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores.
10. Acorde con lo expuesto, el Manual de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón, tiene como objetivo principal definir los lineamientos de integridad y transparencia, normas de conducta éticas que, todos los trabajadores de la entidad, cualquiera sea su nivel jerárquico, deben seguir y mantener en el desempeño de sus funciones y en el trato con los demás.
11. Que el Comité de Convivencia Laboral de la ESE, con el apoyo y asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales elaboró el Manual de Convivencia Laboral.
12. Que en mérito de lo expuesto,



2024SAL00001160

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

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- ADOPCIÓN.** Adóptese el Manual de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón, el cual hace parte integral del presente acto administrativo y se constituye como el instrumento que contiene los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección de los bienes jurídicos protegidos por el legislador ante eventuales casos de acoso laboral y sexual que puedan llegar a presentarse al interior de la entidad; lo anterior, propendiendo en todo momento por la garantía de un ambiente laboral respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, dignidad, intimidad e integridad de las personas sean los pilares fundamentales que guíen el relacionamiento del talento humano de esta institución.

**PARAGRAFO PRIMERO: IMPLEMENTAR,** el Formato establecido para la formulación de quejas por presunto acoso laboral y/o sexual ante el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.** El Manual de Convivencia Laboral de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón, tiene por 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 con la entidad. Sus disposiciones se aplicarán a todo el personal administrativo, operativo y directivos, y cualquier persona que preste servicios en la institución indistintamente de la modalidad de su vinculación.

**ARTÍCULO TERCERO.-** El Manual de Convivencia Laboral, así como la implementación del formato para la formulación de quejas por presunto acoso laboral y/o sexual ante el Comité de Convivencia Laboral de la ESE, hace parte integral de esta Resolución, los cuales deben ser socializados con sus funcionarios, colaboradores temporales, contratistas, visitantes y proveedores de la entidad.

**ARTÍCULO CUARTO.- VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Garzón, a los 22 días del mes de Octubre de Dos Mil Veinticuatro (2024).

**Proyectó:** Luis Fernando Castro Maje

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