	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-03-P-11-F-01 Versión: 04
	RESOLUCIÓN	Fecha: 18/12/2024


RESOLUCIÓN NÚMERO 879 DEL 2025
(12 DIC 2025)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 176 DEL 11 DE ABRIL DE 2013 EXPEDIDA POR EL GERENTE DE LA ESE IMSALUD, Y SE IMPLEMENTA LA ACTUALIZACIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN DE LOS MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN Y EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y DE LAS QUE PUEDAN LLEGAR A CONSTITUIRLO, DE QUE TRATA LA LEY 1010 DE 2006 Y DEMÁS NORMAS COMPLEMENTARIAS."

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E. IMSALUD,
en uso de sus facultades constitucionales, legales y

CONSIDERANDO:

- Que, el Artículo 209 de la Constitución Política consagra que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.
- Que, mediante la ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo, cuyo artículo 1° establece: *"la presente ley 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 privada o pública."*
- Que, el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 define como 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 (...)"*;
- Que, la Ley 2209 de 2022, *"por medio de la cual se modifica el artículo 18, de la Ley 1010 de 2006"*, señala en el artículo 1, que *"las acciones derivadas del acoso laboral caducaran en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley"*.
- Que, la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, en su Capítulo III dispone: *"Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo"*, señalando en el artículo 18, las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, y define que se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
- Que, el Ministerio del Trabajo, emitió recientemente la resolución N° 3461 del 01 de septiembre de 2025 *"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1256 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"*

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-03-P-11-F-01 Versión: 04
	RESOLUCIÓN	Fecha: 18/12/2024

Que, la. Resolución 2646 de 2008, establece en el artículo 14, las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que deben realizar los empleadores.

Que, por medio del artículo 3 de la Resolución 2646 de 2008, el Ministerio de la Protección Social, establece disposiciones y define 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, 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 de2006.(...)”*

Que, el artículo,14 de la referida Resolución, 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, al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a las y los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación y funcionamiento.

Que, según el artículo 27 del Acuerdo N°0087 del 29 de enero del 1.999 “por medio del cual se crea la Empresa Social del Estado E.S.E “IMSALUD” del Primer Nivel de Atención en Salud Municipio San José de Cúcuta”, los Actos o Decisiones que tome el Gerente, en ejercicio de cualquiera de las funciones a él asignadas, se denominarán RESOLUCIONES.


Que, conforme al Artículo 28 del Acuerdo en mención algunas de las funciones del Gerente son: Articular el trabajo que realizan los diferentes niveles de la organización dentro de una concepción participativa de la gestión, Ser nominador y ordenador del gasto de acuerdo con la facultades concedidas por la ley y los reglamentos, Velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que rinde la empresa, Velar por la utilización eficiente de los recursos humanos, técnicos y financieros de la Entidad y por el cumplimiento de la metas y programas aprobados por la Junta Directiva.

Que, mediante el Decreto N° 0181 del 21 de marzo de 2024, emanado del Despacho del Señor Alcalde de Cúcuta, se nombró al doctor JAVIER ORLANDO PRIETO PEÑA en el cargo de Gerente de la ESE IMSALUD.

Que, mediante Acta de Posesión N° 106 del 01 de abril de 2024, el doctor JAVIER ORLANDO PRIETO PEÑA tomó posesión del cargo de Gerente de la E.S.E. IMSALUD, ante el señor alcalde de Cúcuta,

Que, mediante el Acuerdo N° 010 del 26 de julio de 2024, la junta directiva de la ESE IMSALUD en uso de sus facultades legales y estatutarias, acordó la aprobación del plan de desarrollo “IMSALUD” presentado por la gerencia para el periodo 2024 – 2027.

Que, mediante resolución 176 del 11 de abril de 2013, expedida por el Gerente (E) de la E.S.E. IMSALUD, se dispuso la reglamentación de los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación de las conductas de Acoso Laboral y de las que puedan llegar a constituirlo, de que trata la Ley 1010 de 2006.

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-03-P-11-F-01 Versión: 04
	RESOLUCIÓN	Fecha: 18/12/2024

Que, se considera conducente, ajustar la reglamentación dispuesta a través del mencionado acto administrativo, teniendo en cuenta la evolución normativa referente al acoso laboral.

Que, en mérito de lo expuesto.

RESUELVE:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO PRIMERO: Derogar la resolución 176 del 11 de abril de 2013, emitida por el Gerente (E) de la E.S.E. IMSALUD *“Por la cual se reglamentan los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación de las conductas de Acoso Laboral y de las que puedan llegar a constituirlo, de que trata la Ley 1010 de 2006”*

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptar los nuevos lineamientos normativos y reglamentarios, relativos a los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación de las conductas de acoso laboral y las que puedan llegar a constituirlo.

ARTÍCULO TERCERO: Objeto. El objeto de la presente Resolución es definir la actualización, en lo referente a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la E.S.E. IMSALUD.

Campo de aplicación. El presente reglamento rige para todos los servidores públicos, contratistas y estudiantes vinculados a la Empresa Social del Estado IMSALUD, que cumplan con lo estipulado en la ley 1010 de enero de 23 de 2006 en concordancia con lo dispuesto en la Resolución No. 3461 del 01 septiembre 2025, emitida por el Ministerio del Trabajo, y demás normas complementarias.

CAPITULO II

Comité de Convivencia Laboral


ARTÍCULO CUARTO. Conformación. El comité de convivencia Laboral de la Empresa del Estado estará compuesto por cuatro (4) integrantes, dos (2) de representantes de la entidad y dos (2) representantes de los funcionarios, con sus respectivos suplentes.

En los casos en que el Comité lo considere necesario, solicitará al Gerente la asignación de un psicólogo el cual brindará asesoría y tendrá voz, pero no voto en las decisiones del Comité.

Los integrantes del comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En caso de las entidades públicas y empresas privadas empresas privadas con mas de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor umero de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-03-P-11-F-01 Versión: 04
	RESOLUCIÓN	Fecha: 18/12/2024

Las entidades públicas y empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta a su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

No podrán formar parte del Comité de Convivencia Laboral aquellos servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

ARTÍCULO QUINTO. Forma de elección o designación. La elección de los representantes de los funcionarios se hará por votación universal, directa y secreta de los funcionarios que ocupen un cargo de la planta de personal y mediante escrutinio público. El jefe de Oficina (Administración Laboral) establecerá el procedimiento y la fecha de elección de los representantes de los trabajadores que harán parte del comité de convivencia.

Los representantes de la empresa son designados por el Gerente mediante acto administrativo.

Los representantes de la empresa no necesariamente deben ser del nivel directivo, y la de los funcionarios no necesariamente del nivel operativo.

El comité de convivencia laboral de la entidad, no podrá conformarse con funcionarios a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

ARTÍCULO SEXTO: Reglamento de funcionamiento: El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Periodo del comité de Convivencia Laboral.

El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

Parágrafo 1. En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

PARÁGRAFO 2. En caso de que el número de funcionarios de la empresa varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación del mismo hasta la finalización del periodo.

Parágrafo 3. Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

ARTICULO OCTAVO. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los funcionarios contra los

riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

El comité de convivencia laboral debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así.


Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo que pudieran tipificar conductas o circunstancia de acoso laboral, al interior de la entidad.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario, más, previa justificación escrita. En todo caso el termino, máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
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 y 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 confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchara a las partes de manera individua. El comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario previa justificación escrita en todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6. 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 o a las Personerías Distritales y Municipales de acuerdo con la	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

circunscripción territorial, tratándose del sector público.	
7. Presentar a la Gerencia de la entidad, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al funcionario.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la Oficina de Administración Laboral y al profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia de la entidad.	Trimestral/anual.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual.

Parágrafo 1. En los casos de acoso sexual y lo relacionado a la ley 2365 de 2024, el comité de convivencia laboral no es competente debido a que dichas conductas no son conciliables. Para estos casos, desde la Gerencia de la empresa se establecerá el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

Parágrafo 2. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se recibala queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deben ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de cada comité de convivencia laboral.

Parágrafo 3. El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe, realizar de forma mensual.

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-03-P-11-F-01 Versión: 04
	RESOLUCIÓN	Fecha: 18/12/2024

ARTICULO NOVENO. Impedimentos. Cuando la persona involucrada en una situación de acoso laboral como sujeto pasivo o activo sea miembro del comité deberá declararse impedido ante el Comité y en su reemplazo actuará el suplente.

ARTICULO DÉCIMO. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente o presidenta, 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 la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas por el Comité y hacer seguimiento del cumplimiento de manera mensual.
4. Tramitar ante la administración de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del comité de convivencia laboral.

ARTICULO UNDÉCIMO. Secretario del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario o secretaria, 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 el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. 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.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
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. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Remitir al Gerente de la empresa, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.


El rol de secretario o secretaria del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

ARTICULO DUODECIMO. Reuniones ordinarias. El comité de Convivencia Laboral se reunirá de forma mensual para desarrollar actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimientos a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos de formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionaran con la mitad mas uno de sus integrantes.

ARTICULO DECIMOTERCERO. Reuniones extraordinarias. El comité de convivencia laboral se reunirá de manera extraordinaria cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para realizar procedimientos preventivos para la resolución de estas.

ARTICULO DECIMOCUARTO: PROCEDIMIENTO PREVENTIVO. El procedimiento preventivo contempla las siguientes acciones:

- | |
|--|
| 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. |
| 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 diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y 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. |
| 5. 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 o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial. |
| 6. Presentar al Gerente de la entidad 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. |

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-03-P-11-F-01 Versión: 04
	RESOLUCIÓN	Fecha: 18/12/2024

CAPITULO III

RESPONSABILIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO DECIMOQUINTO: Responsabilidad de la entidad: La empresa, a través de la Oficina de Administración Laboral, y el profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los funcionarios, así:

Medidas preventivas:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte de la entidad, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas' y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de, las controversias.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecen el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto, acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

Medidas correctivas

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de las y los funcionarios del sitio de trabajo, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.

ARTÍCULO DECIMOSEXTO: Recursos para el funcionamiento del Comité. La entidad garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, 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.

Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.

- Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.
- Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones durante la jornada laboral.

ARTÍCULO DECIMOSEPTIMO. Socialización de este reglamento. Este reglamento será puesto a consideración de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado IMSALUD de conformidad con lo ordenado en el parágrafo 1° del artículo 9° de la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DECIMOCTAVO. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PÚBLIQUENSE Y CÚMPLASE

Dada en San José de Cúcuta, a los

12 DIC 2025

JAVIER ORLANDO PRIETO PEÑA
GERENTE

Elaboró: Lina Fernanda Nova Camacho
Apoyo Jurídico Externo, Oficina Administración Laboral E.S.E IMSALUD
Revisó: Leonel Andres Niño Peñaranda
Apoyo Jurídico Externo, Oficina Administración Laboral E.S.E IMSALUD
Revisó: Andrea Juliana Porras Nava
Jefe Oficina Administración Laboral E.S.E. IMSALUD
Visto Bueno: Dinifer Javier Cárdenas Figueroa
Asesor Jurídico E.S.E. IMSALUD