



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

RESOLUCIÓN NÚMERO 2021900000016488-6 DE 2021

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece el procedimiento para su funcionamiento”

EL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD

En uso de sus facultades legales, especialmente las que le confiere el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el artículo 7 del Decreto 1080 de 2021, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que mediante Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para, 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 2º de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral 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 de este.

Que el artículo 6º Ley 1341 de 2009 define las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), como el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información.

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social constituyó los Comités de Convivencia Laboral como una de las medidas preventivas del acoso laboral, disponiendo que deben regirse por un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que mediante Resolución 00652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, modificada por la Resolución 1356 de 2012, se definió la conformación, el funcionamiento y el ámbito de aplicación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Que por medio de Resolución 2496 del 7 de diciembre de 2015 se constituyó

Continuación de la resolución, *"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece el procedimiento para su funcionamiento"*

el Comité de Convivencia laboral de la Entidad y se estableció un procedimiento interno para prevenir conductas de acoso laboral, siendo ajustado mediante Resolución 001403 de 2021, para adaptar el procedimiento interno en el marco de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Que mediante Decreto 1080 de 2021¹ se modificó la estructura orgánica de la Superintendencia Nacional de Salud, con el objetivo de implementar un modelo inteligente e integrado de vigilancia, inspección y control - IVC, mejorar la capacidad sancionatoria y la efectividad de las medidas especiales, fortalecer el modelo de IVC en el territorio, robustecer el rol de la Superintendencia como juez técnico en salud, generar capacidad para asumir nuevas competencias de ley y retos asignados por el Plan Nacional de Desarrollo y, modernizar la gestión interna y las capacidades técnicas de los procesos misionales.

Que en concordancia con lo expuesto se procede a actualizar el acto administrativo que conforma y establece el procedimiento para su funcionamiento.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

CAPÍTULO I **OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO 1. OBJETO. - El Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia Nacional de Salud tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse, mediante un procedimiento interno conciliatorio, confidencial y efectivo.

El Comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empleados de todos los niveles jerárquicos, mediante estrategias de prevención e intervención para la resolución de conflictos, con el fin de mantener un clima organizacional de respeto, tolerancia hacia las diferencias personales, colaboración y buen trato al interior de la Entidad.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. - Las medidas preventivas y correctivas de las conductas que constituyen acoso laboral y el procedimiento establecido en la presente Resolución aplican a todos los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud.

¹ El citado decreto derogó los Decretos 2462 de 2013 y 1765 de 2019, motivo por el cual se deben actualizar y ajustar los actos administrativos que se reglamentaron en vigencia de las citadas normas.

Continuación de la resolución, "Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece el procedimiento para su funcionamiento"

CAPÍTULO II

DE LA CONFORMACIÓN FUNCIONES Y DEBERES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 3. DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. - El Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia Nacional de Salud estará compuesto por tres (3) representantes del empleador y sus respectivos suplentes y tres (3) de los empleados, con los respectivos suplentes.

ARTÍCULO 4. DESIGNACIÓN. - El empleador designará directamente a sus representantes y los empleados elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los empleados, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado conforme el ordenamiento legal en el sistema de gestión interno e incluirse en la convocatoria de la elección.

PARÁGRAFO PRIMERO. Representantes del empleador. - Serán elegidos por el Superintendente Nacional de Salud en calidad de representantes de la Entidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Representantes de los empleados. - Serán elegidos por votación abierta, mediante elección popular para lo cual se podrá hacer uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) con los que cuente la Entidad.

ARTÍCULO 5. DEL PERÍODO. - El período del Comité de Convivencia Laboral de la entidad será de dos (2) años a partir de la conformación de éste, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 6. FUNCIONES DEL COMITÉ. - El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente 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.
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.
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.

Continuación de la resolución, *"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece el procedimiento para su funcionamiento"*

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 donde no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan con las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la alta dirección de la Superintendencia Nacional de Salud, 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 Talento Humano y Salud y Seguridad en el Trabajo 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.

ARTÍCULO 7. DEBERES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ. - Además del cabal cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias, los integrantes del Comité de Convivencia Laboral tienen los siguientes deberes:

1. En todo momento deberán asumir 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.
2. Asistir puntualmente a las reuniones programadas o excusarse válidamente.
3. Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
4. Contribuir proactivamente al logro de los acuerdos 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.
7. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Despacho del Superintendente Nacional de Salud.

ARTÍCULO 8. INHABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ:

1. No podrán ser parte del Comité los empleados a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis meses anteriores a su conformación.
2. Siempre que un integrante del Comité de Convivencia Laboral considere que existe algún factor que impida su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los

Continuación de la resolución, "Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece el procedimiento para su funcionamiento"

demás integrantes del Comité, para que éstos se pronuncien al respecto.

3. Cuando un empleado o empleados presenten una queja y evidencien motivos que afectan la autonomía o imparcialidad de alguno de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral para decidir en un caso concreto, se deberá analizar si los motivos son razonables suficientes para determinar su participación o no.
4. Se entienden incorporadas las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y la Ley.

ARTÍCULO 9. CAUSALES DE RETIRO. - Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. La terminación de la vinculación a la Entidad por cualquiera de las causales establecidas en la Ley.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria como empleado.
3. Haber violado el deber de confidencialidad y reserva como integrante del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin excusa válida.
5. Incumplir en forma reiterada a los deberes que le corresponde como integrante del Comité.

PARÁGRAFO: La decisión de retiro señalada en los numerales anteriores 2, 3, 4 y 5, debe ser aceptada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral e informada a su suplente para que asuma la titularidad.

ARTÍCULO 10. REEMPLAZOS. - En los eventos de ausencias temporales o definitivas de los integrantes principales, los suplentes de los representantes, tanto del empleador como de los funcionarios, serán convocados por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral en el orden de votación que hayan sido elegidos para que asuman la titularidad,

PARÁGRAFO. En caso de requerirse la convocatoria de nuevos integrantes suplentes, éstos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de integrantes del Comité, cuando se trate de los suplentes de los representantes de los empleados.

CAPÍTULO III

FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 11. CONSTITUCIÓN. - Una vez elegidos los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, se procederá a la instalación formal y se dejará constancia en un acta. En ese acto se desarrollarán los siguientes puntos:

1. Nombramiento del presidente y secretario, que serán elegidos por mayoría simple de los titulares del Comité de Convivencia Laboral
2. Definición de fechas de reuniones.
3. Actualización y aprobación del Reglamento del Comité.

ARTÍCULO 12. FUNCIONES DEL PRESIDENTE.

1. Convocar a los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y

Continuación de la resolución, *"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece el procedimiento para su funcionamiento"*

- extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 3. Tramitar ante la Entidad las recomendaciones aprobadas en el Comité de Convivencia Laboral.
 4. Gestionar ante el Despacho del Superintendente Nacional de Salud y otras entidades, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 13. FUNCIONES DEL SECRETARIO.

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito, en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral junto con las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, 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 y/o conjuntamente 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 funcionarios 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 de Convivencia Laboral.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral, cuando haya lugar a ello, 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. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados por la Presidencia del Comité al Despacho del Superintendente Nacional de Salud.

ARTÍCULO 14. REUNIONES DEL COMITÉ. - El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, o de forma periódica cuando la ley así lo determine, y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes o extraordinariamente cuando se presenten casos o actividades que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARÁGRAFO. En cada reunión se realizará por parte del secretario un acta en la que se determinará la naturaleza de la reunión, la fecha, el lugar de la reunión, asuntos tratados, compromisos, tareas y responsables, para lo cual se podrá apoyar en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Continuación de la resolución, "Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece el procedimiento para su funcionamiento"

previa aprobación del acta de reunión que le da origen por parte de todos los integrantes del comité, la misma se suscribirá inmediatamente por parte del Presidente y el secretario y estarán bajo la custodia del secretario.

ARTÍCULO 15. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La Superintendencia Nacional de Salud garantizará los recursos humanos, físicos, económicos y tecnológicos necesarios para las reuniones, capacitaciones y demás actividades propias del Comité.

ARTÍCULO 16. CAPACITACIÓN PARA LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. - El Comité realizará actividades de capacitación conjunta para todos sus integrantes y/o empleados de la Entidad sobre acoso laboral, sus modalidades, resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 17. APOYO DE OTRAS ÁREAS. - Para efectos del cumplimiento de sus funciones, cuando haya lugar a ello, el Comité de Convivencia Laboral podrá solicitar asesoría y asistencia técnica a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a otras entidades, garantizando en todo caso la confidencialidad y reserva de los temas tratados o consultados.

ARTÍCULO 18. DECISIONES DEL COMITÉ. - El Comité adoptará en principio decisiones por acuerdo, producto del consentimiento de todos los integrantes; en caso de no llegarse a dicho acuerdo, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un integrante suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate.

CAPÍTULO IV **PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO**

ARTÍCULO 19. - El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el diálogo y respeto mutuo, contemplando los siguientes pasos:

1. El empleado o funcionario que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral radicará por escrito la queja ante el secretario del Comité, ésta deberá contener los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido junto con las pruebas que pretenda hacer valer y la manifestación del interés de conciliar o no.
2. El Secretario del Comité, revisará la documentación recibida. Sí la queja no cumple con los requisitos exigidos, comunicará por escrito al quejoso el rechazo de la solicitud y las causales de omisión, indicándole la posibilidad de nueva presentación.
3. Sí la queja cumple con los requisitos el secretario informará al quejoso sobre su admisión y dará traslado por el término de cinco (5) días a la

Continuación de la resolución, *"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece el procedimiento para su funcionamiento"*

contraparte, para que exponga sus argumentos en garantía del derecho a la defensa, la confidencialidad y el debido proceso, vencido el plazo establecido procederá el reparto del expediente para ponencia al integrante que siga en turno de acuerdo con el orden alfabético entre los miembros del Comité, previa autorización del presidente.

4. Efectuado lo anterior el Ponente procederá al análisis del expediente y presentará sus consideraciones mediante informe escrito a los integrantes del Comité con cinco (5) días de antelación a la fecha de celebración de la reunión ordinaria que se establezca para el análisis del caso.
5. El Comité en reunión ordinaria examinará el asunto, salvo que exista una situación que amerite su conocimiento de forma extraordinaria, a la luz de los parámetros señalados en los artículos 2^o, 7^o y 9^o de la Ley 1010 de 2006.
6. El Comité citará por medio de su secretario a las personas involucradas, a fin de escucharlos en audiencia conciliatoria, la cual se podrá desarrollar de ser el caso en la misma reunión ordinaria, con objeto de analizar de manera conjunta los hechos y la incidencia de estos.
7. La diligencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
 - a El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
 - b Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 - c Acto seguido, dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - d Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.
 - e Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se dejará constancia del mismo y se declarará cerrado el caso. El acta deberá ser firmada por los integrantes del respectivo Comité y por las partes intervinientes. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva por parte del secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
 - f Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.

Continuación de la resolución, "Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece el procedimiento para su funcionamiento"

8. En caso de lograrse un acuerdo, el Comité hará seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, sin perjuicio de ser necesaria la remisión del caso posteriormente de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación por el incumplimiento de los acuerdos entre las partes.

ARTÍCULO 20. - CONFIDENCIALIDAD. Todos los intervinientes en el proceso deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada uno de los temas abordados.

CAPÍTULO V **VIGENCIA**

ARTÍCULO 21. Régimen de transición y vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que sean contrarias, en especial la Resolución No. 001403 de 2021.

Los procedimientos y las actuaciones administrativas, así como las quejas y procesos en curso a la vigencia de la presente Resolución seguirán rigiéndose y culminarán de conformidad con el régimen jurídico anterior.

El Comité de Convivencia Laboral en curso a la vigencia de la presente Resolución seguirá rigiéndose y culminará su periodo de conformidad con lo dispuesto mediante Resolución 0188 de 2020, o la que modifique o adicione.

ARTÍCULO 22. Publicación: La presente resolución se publicará en la página web y la intranet de la entidad.

Dada en Bogotá D.C., a los 19 días del mes de 11 de 2021.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado electrónicamente por:
Fabio Aristizábal Angel

FABIO ARISTIZÁBAL ÁNGEL
Superintendente Nacional de Salud

Proyectó: Fernando A Mantilla Gonzalez -Asesor Secretaría General
Revisó: Director de Talento Humano- Oscar Mauricio Ramirez Suarez / GFRP
Aprobó: Ginna Fernanda Rojas Puertas.