

RESOLUCION No 495 del 31 DE OCTUBRE DEL 2025
POR MEDIO DEL CUAL SE CONVOCA A LA ELECCION DEL COMITÉ DE
CONVIVENCIA LABORAL
PERIODO 2025 – 2027

El Hospital San Roque de El Copey ESE, en cumplimiento de la Resolución 3461 del 01 de septiembre de 2025 "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 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.", adelantara la convocatoria con el fin de establecer la conformación del Comité. Este es un mecanismo que tiene como objetivo conocer y evaluar las quejas o inquietudes sobre situaciones de presunto acoso laboral o de convivencia.

1. MARCO LEGAL

- Resolución 2646 de 2008
- Ley 1010 de 2006
- Resolución 3461 de 2025

2. LINEAMIENTOS DE LA CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

2.1. CONFORMACION

De acuerdo con el ARTÍCULO 3. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las y los integrantes del Comité podrán contar 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.

En el caso de entidades públicas y las empresas privadas con más 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. El cual aplica para El Hospital San Roque El Copey ESE.

El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

2.2. CUALIDADES QUE DEBEN ACREDITAR LOS ASPIRANTES

Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deben contar con las siguientes competencias aptitudinales y comportamentales: respeto, tolerancia, imparcialidad, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética. Así mismo, deben poseer habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflicto.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores 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.

2.3. 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.

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

PARÁGRAFO 1. En caso de que el número de trabajadores 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 2. 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.

2.4. 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 trabajadores 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 deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

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 dieran 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 concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
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 circunscripción territorial.
7. Presentar a la gerencia las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE.
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.

10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

2.5. REQUISITOS QUE DEBEN AVALAR LOS ASPIRANTES

- A. Estar vinculado al Hospital San Roque El Copey ESE, como empleado de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y/o provisionalidad.
- B. El Comité de Convivencia Laboral 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 (6) meses anteriores a su conformación.

2.6. DEPENDENCIA EN LA CUAL SE INSCRIBIRAN LOS CANDIDATOS

Los candidatos deberán inscribirse y acreditar las calidades exigidas en la Oficina de Talento Humano.

2.7. REQUISITOS PARA LA INSCRIPCION Y PLAZOS PARA REALIZARLA

La solicitud de inscripción se hará por escrito, enviando un correo electrónico a recursoshumano@hosanropque.gov.co o mediante inscripción efectuada ante la Oficina de Talento Humano desde ...al...2025.

Cronograma de actividades para el proceso de elección de Comité de Convivencia Laboral del Hospital San Roque El Copey ESE.

FECHA	ACTIVIDAD
31 octubre de 2025	Expedición Resolución de Convocatoria
7 noviembre de 2025	Publicación de Convocatoria
10-14 noviembre de 2025	Inscripción de los candidatos
18 noviembre de 2025	Publicación de candidatos inscritos
20 noviembre de 2025	Elección (desde 8:00am a 4:00pm)
20 noviembre de 2025	Escrutinio y declaración de elección (4:00pm)
21 noviembre de 2025	Comunicación de la Elección
24 noviembre de 2025	Resolución de conformación del comité

Se anexa formato de inscripción



HECTOR FAVIO VARGAS RODRIGUEZ
Gerente

FORMATO

POSTULACION PARA LA ELECCION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Yo, _____ identificado(a) con documento de
identidad No. _____ expedida en
_____ manifiesto que reúno los requisitos y que deseo cumplir las
funciones del Comité, para postularme como candidato en representación de los
trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral del Hospital San Roque El Copey
ESE.

Atentamente,

Firma:

Nombre Completo:

C.C.

Cargo:

No. Teléfono:

Correo Electrónico:
