

**RESOLUCIÓN No. 100**  
(28 de abril de 2026)

**“POR LA CUAL SE CONVOCA A LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA EL PERIODO 2026 – 2028”**

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrada mediante Decreto 379 del 22 de marzo de 2024, expedido por el Gobernador de Santander y posesionada con Acta No. 017 del 01 de abril de 2024, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2024, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo No 003 del 06 de febrero de 2006 y el Acuerdo No 17 del 19 de diciembre de 2018, expedidos por la Junta Directiva de la Entidad, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, “*Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado*”, proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, “*Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo*”, expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, el artículo 3° de la Resolución No 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de Protección Social, “*Por la cual se establecen disposiciones y se definen 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*”, establece la definición de acoso laboral así:

**“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 de 2006. (...)*”

Por su parte, el numeral 1.7 del artículo 14 de la norma ibidem, contempla como medida preventiva de acoso laboral, “*Conformar el comité de convivencia laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral*”.



Que la Resolución No 3461 de 01 de septiembre de 2025 “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 por las cuales se establecen para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, establece:

*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 las entidades públicas y las empresas privadas con menos de cinco (5) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.*

*En el caso de las entidades públicas y las empresas privadas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.*

*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.*

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

*Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta 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.*

*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.*

*Los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores no necesariamente de nivel operativo.*

*El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas 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.*

*Parágrafo 1. En el caso de las empresas de servicios temporales, cuando se presenten quejas por presunto acoso laboral formuladas por trabajadoras y/o trabajadores en misión, estas deberán ser tramitadas en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria, por ser el lugar donde el trabajador desarrolla sus funciones y se configuran las relaciones laborales cotidianas.*

*Para estos casos, la empresa usuaria deberá activar su Comité de Convivencia Laboral, con la participación de al menos un (1) representante del CCL de la empresa de servicios temporales, garantizando la articulación efectiva entre ambas organizaciones. Esta actuación conjunta deberá respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización de la trabajadora o el trabajador.*

*Parágrafo 2. Las empresas de servicios temporales deberán asegurar la existencia de mecanismos de coordinación con sus empresas usuarias para el cumplimiento efectivo de esta disposición, sin que ello implique traslado de responsabilidad frente a las obligaciones propias del empleador.*

Así las cosas, ante la terminación del periodo de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, se hace necesario convocar a la elección de los nuevos representantes, en los términos establecidos en la legislación vigente.

En mérito de lo expuesto,

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. CONVOCATORIA:** Convocar a la elección de los dos (02) representantes principales de los empleados y de sus respectivos suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para un periodo de dos (2) años, contados a partir de la fecha de comunicación de su elección.

**PARÁGRAFO:** Podrán participar de dicha elección, todos los trabajadores oficiales y personas que ocupen empleos en provisionalidad, en carrera administrativa, o de libre nombramiento y remoción.

**ARTÍCULO SEGUNDO. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** De conformidad con el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, son funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

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 pública o empresa privada.
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. 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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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 las empresas e instituciones públicas y privadas.
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 alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

**ARTÍCULO TERCERO. CANDIDATOS:** Los candidatos a representantes del comité deben tener competencias actitudinales como el respeto, la tolerancia, la ética, la confidencialidad, el manejo de la información y habilidades como resolución de conflictos, liderazgo y comunicación asertiva.

**PARÁGRAFO:** Una persona no puede aspirar a ser candidato para representante, si se le ha formulado una queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a la expedición de la presente convocatoria.

**ARTÍCULO CUARTO. SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN:** Los candidatos deberán presentar solicitud de inscripción y acreditar las calidades exigidas en el artículo anterior ante el Jefe de la Oficina de Talento Humano; Dicha solicitud se hará por escrito y contendrá la siguiente información:

1. Nombres y apellidos completos del candidato.
2. Documento de identidad.
3. Firma del candidato.

**ARTÍCULO QUINTO. INSCRIPCIÓN:** La inscripción de los candidatos se llevará a cabo del 29 de abril de 2026 al 06 de mayo de 2026, y la lista de los inscritos que reúnan los requisitos exigidos se divulgará a partir del día 07 de mayo de 2026.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Si dentro de dicho término, no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos, o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará por un lapso igual, es decir entre el 08 de mayo de 2026 al 14 de Mayo de 2026 En este último caso, la lista de los candidatos inscritos se divulgará el día 15 de Mayo de 2026.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los representantes principales y suplentes de los empleados no podrán ser reelegidos para el periodo siguiente.

**ARTÍCULO SEXTO. LISTA DE CANDIDATOS INSCRITOS:** El día hábil siguiente al vencimiento del término previsto para la inscripción, se divulgará la lista de los candidatos inscritos que hubieran reunidos los requisitos exigidos, a través de la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo ([www.hospitalsancamilo.gov.co](http://www.hospitalsancamilo.gov.co)) y/o los demás medios de difusión con los que cuenta la entidad.

**ARTÍCULO SEPTIMO. DESIGNACIÓN Y FUNCIONES DE LOS JURADOS:** Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la divulgación de la lista de inscritos, serán designados los jurados de votación encargados de vigilar las elecciones.

**PARÁGRAFO:** El Jefe de la oficina de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, designará a dos (2) servidores públicos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo que harán las veces de jurados de votación, quienes serán los encargados de velar por la transparencia del proceso electoral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las funciones de los jurados serán las siguientes:

1. Recibir y verificar los documentos y los elementos de la mesa de votación.
2. Revisar la urna.
3. Instalar la mesa de votación.
4. Vigilar el proceso de votación.
5. Verificar la identidad de los votantes.

6. Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio y,
7. Firmar las actas.

**ARTÍCULO OCTAVO. NOTIFICACIÓN DE LOS JURADOS DE VOTACIÓN:** Se efectuará mediante publicación de la lista respectiva el día hábil siguiente a su designación.

**PARÁGRAFO:** La publicación se realizará en la página web de la entidad ([www.hospitalsancamilo.gov.co](http://www.hospitalsancamilo.gov.co)) y se les informará mediante correo electrónico institucional y/o memorando interno.

**ARTÍCULO NOVENO. JORNADA DE ELECCIÓN:** La jornada de elección se abrirá a las 8:00 a.m. y se cerrará a las 3:00 p.m. del día veinticinco (25) de mayo de 2026 en las instalaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

**PARÁGRAFO:** Para efectos de la votación se les entregará a los sufragantes un tarjetón el cual contiene el nombre y la foto de los diferentes candidatos a elegir, y una casilla para el voto en blanco. Los empleados de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, deberán marcar el aspirante de su preferencia y depositar el voto en la urna correspondiente. El voto será secreto e indelegable.

**ARTÍCULO DÉCIMO: ESCRUTINIO:** El escrutinio general y la declaración de la elección se realizará en las instalaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo el día veinticinco (25) de mayo de 2026, una vez se termine la jornada de elección.

Cerrada la votación, uno de los miembros del jurado leerá en voz alta el número total de sufragantes y se dejará constancia en el acta de escrutinio y en la lista general de sufragantes.

Surtido el anterior trámite la urna se abrirá públicamente y se contarán uno a uno los votos en ella depositados sin desdoblarlos; si el número de ellos superare el número de empleados públicos que sufragaron, se introducirán de nuevo en la urna y se sacarán al azar tantos votos cuanto sean los excedentes y sin desdoblarlos se incinerarán en el acto. De tal evento se dejará constancia en el acta de escrutinio.

Los jurados procederán a hacer el escrutinio y a anotar en la correspondiente acta el número de votos emitidos en favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante no serán computados.

Una vez terminado el escrutinio se leerá el resultado en voz alta y el jurado o jurados entregarán al Jefe de la oficina de Talento Humano, los votos y los demás documentos utilizados. De todo lo anterior se dejará constancia en el acta de escrutinio que será firmada por los miembros del jurado de votación y entregada al Jefe de la oficina de Talento Humano.

Los candidatos podrán en el acto mismo del escrutinio presentar reclamaciones por escrito, las cuales serán resueltas por el Jefe de la oficina de Talento Humano.

Resueltas las reclamaciones o solicitudes, el Jefe de la oficina de Talento Humano publicará los resultados de las votaciones.

Serán elegidos como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, los candidatos que obtengan la mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el cuarto, quinto y sexto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. EMPATE:** Si el mayor número de votos fuere igual para dos de los candidatos, estos serán elegidos como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral.

**PARÁGRAFO:** Si el número de votos a favor de más de dos candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS:** El Jefe de la oficina de Talento Humano procederá a publicar los resultados de las votaciones el día hábil siguiente a las mismas, en la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo ([www.hospitalsancamilo.gov.co](http://www.hospitalsancamilo.gov.co)).

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. COMUNICACIÓN DE LA ELECCIÓN:** La elección le será comunicada a cada uno de los representantes, y a partir de esa fecha, ejercerán sus funciones por el término de dos (2) años.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. PUBLICACIÓN:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en la página web de la entidad ([www.hospitalsancamilo.gov.co](http://www.hospitalsancamilo.gov.co)).

Expedida en Bucaramanga, a los veintiocho (28) días del mes abril de dos mil veintiséis (2026).

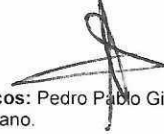
**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ**  
Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: Mayra Alejandra Téllez Romero  
Jefe Oficina Asesora Jurídica.



Revisó Aspectos Técnicos: Pedro Pablo Giraldo Lozano.  
Jefe Oficina Talento Humano.



Proyecto: Angélica Lucía Parra Corzo  
Abogada Apoyo Oficina Talento Humano

