

RESOLUCIÓN No. **303** **11** AGO 2026

(**11** de **AGO** de 2026)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA

EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA,

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las relacionadas con la dirección, organización y administración de la Empresa Social del Estado, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1876 del 3 de enero de 1994 del Ministerio de Salud y Protección Social, señala en su artículo 1 que "La Empresa Social del Estado, constituye una categoría especial de entidad pública descentralizada, del orden Departamental, con personería jurídica, patrimonio propio e independencia, autonomía administrativa y financiera, y presta servicios de salud de baja complejidad a la población afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud". Ministerio de salud y protección social.

Que a través del Decreto 1243 de 1992 y el Decreto 001528 de 1995 de la Gobernación de Boyacá, se creó y reestructuró, respectivamente, la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA, constituyendo una categoría especial de entidad pública descentralizada, del orden Departamental, con personería jurídica, patrimonio propio e independencia, autonomía administrativa y financiera, adscrita a la Secretaría de Salud de Boyacá e integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, sometida al régimen jurídico previsto por la Ley 100 de 1993, Decreto 1876 de 1994 y en especial a la Ley 1474 de 2014, artículo 95, relativa a la obligatoriedad de observar los principios de la función administrativa.

Que la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, es una Entidad Pública, descentralizada del orden Departamental dotada con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, según lo establecido en el Decreto de creación No. 050 de Enero 17 de 1996 de la Gobernación de Boyacá, cuyo objeto principal es la prestación de servicios de salud dentro del marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud conforme a las disposiciones contenidas en los artículos 174 y 175 de la Ley 100 de 1993 y demás normas que lo modifican y/o lo complementan.

Que la Ordenanza 044 del 6 de Diciembre del 2019 de la Asamblea Departamental de Boyacá, "Por medio de la cual se modifica la denominación de la Empresa Social del Estado HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA y se dictan otras disposiciones", en su artículo primero define su nueva denominación "Para todos los efectos legales y constitucionales la Empresa Social del Estado se denominará EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA", esta denominación no implica la constitución de una nueva persona jurídica o transformación de la naturaleza jurídica de la misma, definiendo la importancia del contexto universitario que determina el trabajo investigativo de la institución.

Que el Decreto 780 de 6 de mayo 2016 Decreto Único Reglamentario del sector Salud, "por medio del cual se compila las normas del sector Salud y en la Sección 4. Define las normas de las Empresas Sociales del Estado Subsección 1. Disposiciones generales sobre Empresas Sociales del Estado y en el Artículo 2.5.3.8.4.2.1 establece:

Organización. Sin perjuicio de la autonomía otorgada por la Constitución Política y la ley a las Corporaciones Administrativas para crear o establecer las Empresas Sociales del Estado, estas se organizarán a partir de una estructura básica que incluya tres áreas, así:



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7406030



www.hospitalosanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalosanrafaeltunja.gov.co



- a) **Dirección.** Conformada por la Junta Directiva y el Gerente, tiene a su cargo mantener la unidad de objetivos e intereses de la organización en torno a la Misión y Objetivos institucionales; identificar las necesidades esenciales y las expectativas de los usuarios, determinar los mercados a atender, definir la estrategia del servicio, asignar recursos, adoptar y adaptar normas de eficiencia y calidad controlando su aplicación en la gestión institucional, sin perjuicio de las demás funciones de dirección que exija el normal desenvolvimiento de la entidad”.

Que mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 012 del 13 de junio de 2024 se aprueba el PLAN DE DESARROLLO denominado "SAN RAFA, ALMA VIDA Y CORAZÓN su plataforma estratégica; presentado por el Gerente de la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja para el periodo 2024- 2027.

Que el artículo 9 del decreto 231 de 2006 adoptó las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo que desarrolla el artículo 9 de la ley 1010 de 2006, entre las cuales se puede mencionar "Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo."

Que la Constitución Política consagra la dignidad humana como fundamento del Estado social de derecho y reconoce la igualdad y la prohibición de discriminación; la protección de la honra y el buen nombre; el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas; el debido proceso; la salud; los principios mínimos fundamentales del trabajo y los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad que orientan la función administrativa, de conformidad con sus artículos 1, 13, 21, 25, 29, 49, 53 y 209.

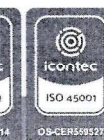
Que la Corte Constitucional, en la Sentencia C-898 de 2006, precisó que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas no se limita a las garantías laborales en sentido estricto, sino que comprende la protección efectiva de la integridad física y moral, la igualdad, la intimidad, el buen nombre, la libertad sexual y los demás derechos fundamentales de las personas dentro del entorno laboral; razón por la cual las conductas de acoso constituyen una afectación directa de la dignidad humana y del artículo 25 de la Constitución Política.

Que, en las Sentencias C-738 de 2006, C-898 de 2006 y C-960 de 2007, la Corte Constitucional explicó que la Ley 1010 de 2006 estableció un sistema integral de prevención, corrección y sanción destinado a proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de las organizaciones públicas y privadas.

Que el Decreto 1876 de 1994 reglamentó la naturaleza, el objeto y la organización de las Empresas Sociales del Estado, definiéndolas como una categoría especial de entidad pública descentralizada, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creada o reorganizada por la ley, las asambleas departamentales o los concejos municipales o distritales, según corresponda.

Que el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, dispone que la estructura básica de las Empresas Sociales del Estado comprende un área de dirección integrada por la Junta Directiva y el Gerente, a la cual le corresponde mantener la unidad de objetivos e intereses institucionales, definir las estrategias del servicio, asignar recursos, adoptar y adaptar normas de eficiencia y calidad y ejercer las demás funciones necesarias para el adecuado funcionamiento de la entidad.

Que la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja es una entidad pública descentralizada del orden departamental, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, perteneciente al Sistema General de Seguridad Social en Salud, cuya denominación actual fue establecida mediante la Ordenanza 044 del



6 de diciembre de 2019, sin que dicho cambio hubiera implicado la creación de una nueva persona jurídica ni la transformación de su naturaleza institucional.

Que, en virtud de su autonomía administrativa y de las competencias atribuidas a la Gerencia como órgano de dirección, corresponde a la E.S.E. adoptar las políticas, procedimientos, controles y acciones de mejoramiento necesarios para garantizar que la prestación del servicio público de salud se desarrolle dentro de un ambiente organizacional respetuoso de la dignidad humana, la salud mental, el debido proceso, el buen trato y los derechos fundamentales de todas las personas vinculadas o relacionadas con la institución.

Que la Ley 1010 de 2006 tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana ejercido sobre las personas que desarrollan sus actividades dentro de una relación laboral pública o privada, protegiendo especialmente el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, la armonía laboral y el buen ambiente organizacional.

Que el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre una persona trabajadora por parte de un empleador, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia, y reconoce como modalidades el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.

Que el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 exige que los reglamentos de trabajo y las disposiciones internas de las empresas e instituciones establezcan mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que se presenten en el lugar de trabajo, obligación que no se satisface con la existencia puramente formal de documentos, sino que exige canales accesibles, instancias operativas, términos definidos y medidas materialmente eficaces.

Que la Corte Constitucional, en la Sentencia C-780 de 2007, declaró ajustada a la Constitución la presunción prevista en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 respecto de las conductas repetidas y públicas, al considerar que constituye una redistribución razonable de la carga probatoria para corregir la desigualdad material existente entre las partes; igualmente, aclaró que las conductas ocurridas en privado también pueden constituir acoso laboral cuando sean acreditadas mediante los medios probatorios legalmente admisibles y que, excepcionalmente, un solo acto hostil puede resultar suficiente cuando, por su gravedad, tenga capacidad para lesionar la dignidad humana, la vida, la integridad física, la libertad sexual u otros derechos fundamentales.

Que la referida Sentencia C-780 de 2007 precisó, igualmente, que las medidas de protección de la víctima deben coexistir con el debido proceso de la persona señalada, quien conserva el derecho a conocer los hechos atribuidos, controvertir los elementos probatorios y demostrar que las actuaciones cuestionadas no ocurrieron o no corresponden jurídicamente a una conducta de acoso laboral.

Que la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-262 de 2025, reiteró que en los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios relacionados con quejas de acoso laboral debe garantizarse el debido proceso, lo que comprende la posibilidad de aportar y controvertir información y elementos probatorios, ejercer el derecho de defensa, ser escuchado y obtener una actuación célere, imparcial y suficientemente motivada.

Que la misma Sentencia T-262 de 2025 indicó que, cuando los hechos presenten componentes de género, relaciones asimétricas de poder o situaciones de especial vulnerabilidad, la actuación debe incorporar una perspectiva de género que permita efectuar una valoración integral y contextual de la información, reconocer las



dificultades que pueden existir para obtener pruebas directas, valorar razonablemente los indicios y evitar la reproducción de estereotipos, desigualdades o prácticas revictimizantes dentro del procedimiento institucional.

Que la Corte Constitucional, en la Sentencia T-104 de 2025, advirtió que la mera adopción formal de políticas, reglamentos, protocolos o campañas institucionales no resulta suficiente cuando la ruta establecida no garantiza una protección material, oportuna, efectiva y diferenciada de los derechos al trabajo en condiciones dignas y justas, la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias, por lo que las entidades deben asegurar la efectividad real de sus mecanismos de prevención y atención.

Que la Corte Constitucional, en las Sentencias C-960 de 2007 y T-045 de 2025, señaló que la existencia de una relación laboral y la aplicación de sus garantías no dependen exclusivamente de la denominación formal atribuida al contrato, sino de las condiciones reales en las que se ejecuta la actividad, particularmente de la existencia de subordinación, dependencia o ejercicio material del poder de dirección.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante el Concepto 028141 de 2026, reiteró que la Ley 1010 de 2006 tiene su ámbito propio dentro de las relaciones laborales y de subordinación, sin perjuicio de que las entidades adopten medidas generales de prevención, orientación, protección, seguridad y coordinación respecto de otras formas de vinculación, de acuerdo con la Resolución 3461 de 2025 y con las competencias legalmente atribuidas a cada organismo.

Que, en consecuencia, la ampliación institucional de las medidas de prevención, orientación y protección a contratistas, trabajadores independientes, trabajadores en misión, estudiantes, residentes, internos, practicantes, pasantes, proveedores y demás personas relacionadas con la E.S.E. deberá aplicarse dentro de las competencias de cada instancia, sin alterar la naturaleza jurídica de los respectivos vínculos ni extender automáticamente el procedimiento sancionatorio de la Ley 1010 de 2006 a relaciones civiles, comerciales o administrativas en las que no se configure subordinación laboral.

Que la Ley 2209 de 2022 modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 y estableció que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años, contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas, término que deberá diferenciarse de los plazos internos establecidos para la recepción, el trámite preventivo y el seguimiento de las quejas.

Que la Resolución 2646 de 2008 estableció disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, reconociendo que las condiciones organizacionales, las relaciones sociales, el liderazgo, las cargas de trabajo, las jornadas y las situaciones de violencia o acoso pueden producir efectos negativos sobre la salud física, mental y social de las personas trabajadoras.

Que el Decreto 1072 de 2015, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, obliga a los empleadores públicos y privados a desarrollar un proceso lógico y progresivo de política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y mejora continua, dirigido a anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los factores de riesgo psicosocial y las manifestaciones de violencia o acoso.

Que las obligaciones relacionadas con el riesgo psicosocial deben desarrollarse igualmente de conformidad con la Resolución 2764 de 2022, los instrumentos técnicos vigentes y las acciones de promoción de la salud mental, vigilancia epidemiológica, intervención organizacional, capacitación, primeros auxilios psicológicos, atención en crisis y seguimiento a servicios o dependencias que presenten niveles elevados de riesgo.



Que el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 incorporó medidas dirigidas a eliminar la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo y estableció un ámbito amplio de protección que comprende las instalaciones laborales; los espacios públicos o privados vinculados con el trabajo; el transporte; el espacio doméstico cuando constituya lugar de trabajo; el trabajo en casa; los desplazamientos; los viajes; las actividades sociales o de formación relacionadas con el empleo; y las comunicaciones laborales, incluidas aquellas realizadas mediante tecnologías de la información y las comunicaciones.

Que la Ley 2466 de 2025 amplió el ámbito personal de protección frente a la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, con independencia de la modalidad formal de vinculación, al comprender, entre otras, a las personas trabajadoras dependientes e independientes, contratistas, personas en formación, pasantes, aprendices, voluntarios, postulantes a un empleo, personas desvinculadas y quienes ejerzan funciones de autoridad o responsabilidades propias de un empleador.

Que la protección prevista en la Ley 2466 de 2025 comprende igualmente las situaciones relacionadas directa o indirectamente con el trabajo en las que intervengan terceros, usuarios, clientes, pacientes, familiares, proveedores o contratistas.

Que dicha ampliación constituye un mandato general de prevención y protección en el mundo del trabajo; no obstante, deberá armonizarse con el ámbito material de la Ley 1010 de 2006, la naturaleza jurídica de cada vínculo y las competencias diferenciadas del Comité de Convivencia Laboral, Gestión del Talento Humano, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los supervisores contractuales, las instituciones educativas, las empresas de servicios temporales y las autoridades administrativas, disciplinarias y judiciales.

Que, por consiguiente, la ampliación de las medidas institucionales de prevención a contratistas, trabajadores independientes, trabajadores en misión, residentes, internos, estudiantes, practicantes, pasantes, proveedores y terceros no implica el reconocimiento automático de una relación laboral ni la extensión de competencias sancionatorias al Comité de Convivencia Laboral, sino el cumplimiento de los deberes generales de prevención, coordinación, protección, seguridad y gestión de riesgos dentro del mundo del trabajo.

Que la Ley 2528 de 2025 aprobó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, adoptado por la 108.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, el 21 de junio de 2019, y dispuso que dicho instrumento obligará a la República de Colombia a partir del perfeccionamiento del vínculo internacional respectivo.

Que los contenidos del Convenio 190 constituyen un referente relevante para orientar las medidas nacionales e institucionales destinadas a prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, mediante la adopción de un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género.

Que el Convenio 190 reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, afectar la igualdad de oportunidades, resultar incompatibles con el trabajo decente y comprometer la salud psicológica, física y sexual, la dignidad y el entorno familiar y social de las personas.

Que la Resolución 3461 del 1.º de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo derogó expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y actualizó integralmente los lineamientos para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral, estableciendo sus competencias, funciones, reuniones, términos, mecanismos de seguimiento, recursos y medidas preventivas y correctivas.



Que la Resolución 3461 de 2025 estableció igualmente las responsabilidades de los empleadores públicos y privados, contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes y administradoras de riesgos laborales, dentro de sus respectivas competencias.

Que, conforme a la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral es una instancia independiente de carácter preventivo, orientador, conciliador y canalizador, destinada a proteger a las personas trabajadoras frente a los factores de riesgo psicosocial.

Que el Comité de Convivencia Laboral tiene como funciones recibir y tramitar las quejas, examinar confidencialmente los casos, escuchar individualmente a las personas involucradas, promover espacios de diálogo cuando resulten jurídicamente procedentes y existan condiciones de seguridad, promover compromisos mutuos, formular planes de mejora y efectuar seguimiento a los compromisos adquiridos.

Que, de acuerdo con la Sentencia T-262 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025, las actuaciones del Comité deben respetar el debido proceso, la imparcialidad, la confidencialidad, la celeridad y el derecho de las personas involucradas a ser escuchadas y a aportar y controvertir información.

Que el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para declarar jurídicamente la existencia del acoso laboral, determinar responsabilidades, adelantar investigaciones disciplinarias o imponer sanciones, facultades que corresponden exclusivamente a las autoridades administrativas, disciplinarias y judiciales legalmente competentes.

Que la Resolución 3461 de 2025 estableció que el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá superar sesenta y cinco (65) días calendario, contados desde la recepción de la queja formal, sin que los términos previstos para las distintas actuaciones se acumulen automáticamente y sin incluir dentro de dicho límite el seguimiento mensual posterior a los compromisos o recomendaciones adoptados.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante el Concepto 055711 de 2026, sostuvo que el Comité de Convivencia Laboral debe adelantar y agotar el procedimiento preventivo dentro del ámbito de sus competencias, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025, su reglamento interno y las garantías constitucionales de debido proceso, imparcialidad, confidencialidad y celeridad.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante el Concepto 072121 de 2026, precisó que, en las entidades públicas, únicamente deberán remitirse a la Procuraduría General de la Nación o a las personerías competentes aquellos casos en los que no se logre un acuerdo, no se atiendan las recomendaciones formuladas o persista la conducta, una vez agotado el procedimiento preventivo a cargo del Comité de Convivencia Laboral.

Que, cuando no se logre un acuerdo entre las personas involucradas, se incumplan las recomendaciones formuladas o persistan las conductas, el Comité de Convivencia Laboral de la entidad deberá remitir la queja y sus soportes a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería competente, según la circunscripción territorial, sin perjuicio del derecho de la persona interesada de acudir directamente ante las autoridades competentes.

Que la Resolución 3461 de 2025 dispone expresamente que el Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer ni tramitar mediante conciliación los casos de acoso sexual regulados por la Ley 2365 de 2024, debido a que estas conductas no son conciliables.

Que, en consecuencia, la alta dirección y Gestión del Talento Humano deberán implementar una ruta independiente para la recepción de las quejas y para la adopción inmediata de medidas de prevención, atención, protección y no repetición frente al acoso sexual y las violencias por razones de género.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.net



Que la existencia de una ruta diferenciada para el acoso sexual resulta indispensable para impedir que hechos de naturaleza no conciliable sean sometidos a reuniones conjuntas, confrontaciones, mediaciones o acuerdos que puedan ocasionar revictimización, afectar los derechos de las personas involucradas o exceder las competencias legales del Comité de Convivencia Laboral.

Que, tratándose de trabajadores en misión, la Resolución 3461 de 2025 dispone que las quejas deben tramitarse inicialmente ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria en la cual se desarrollan las funciones y se configuran las relaciones laborales cotidianas, con la participación de, por lo menos, un representante del Comité de Convivencia Laboral de la respectiva empresa de servicios temporales.

Que dicha coordinación no podrá interpretarse como un traslado o extinción de las obligaciones que corresponden a la empresa de servicios temporales en su condición de empleadora.

Que el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 estableció garantías contra las actitudes retaliatorias respecto de quienes formulen peticiones, quejas o denuncias de acoso laboral o intervengan como testigos, disponiendo que la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución producida dentro de los seis meses siguientes carecerá de efectos cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos denunciados, salvo las excepciones expresamente previstas por la ley.

Que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en las Sentencias SL4313 de 2021 y SL3212 de 2022, precisó que la garantía contra represalias prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 exige que los hechos denunciados correspondan materialmente a conductas comprendidas en dicha normativa y sean verificados por la autoridad competente.

Que la Sala de Casación Laboral señaló igualmente que, cuando opere la presunción legal, corresponde al empleador demostrar que la terminación del vínculo obedeció a una causa objetiva, legítima y diferente de la queja presentada, sin que sea indispensable que previamente se haya impuesto una sanción a la persona señalada como presunta responsable.

Que la protección contra represalias no impide que la entidad ejerza legítimamente sus facultades administrativas, disciplinarias, laborales, contractuales, de supervisión o de evaluación del desempeño, siempre que las decisiones se encuentren sustentadas en razones objetivas, verificables, proporcionales y ajenas a cualquier propósito de retaliación, y que se respeten plenamente el debido proceso y las garantías correspondientes.

Que la Procuraduría General de la Nación, mediante la Circular 003 del 18 de julio de 2024, impartió directrices para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas, y exhortó a las autoridades nacionales y territoriales a fortalecer las acciones institucionales orientadas a garantizar ambientes de trabajo dignos, libres de violencia y discriminación.

Que el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública expidieron la Circular Conjunta 100-004 del 2 de diciembre de 2024, mediante la cual impartieron lineamientos para la implementación de la Circular 003 de 2024, incluyendo la elaboración de planes anuales de convivencia laboral, la realización de actividades de sensibilización, el seguimiento institucional y el fortalecimiento de los mecanismos preventivos en las entidades públicas.

Que las disposiciones contenidas en la Circular Conjunta 100-004 de 2024 deberán interpretarse y aplicarse de manera armónica con la regulación especial y posterior contenida en la Resolución 3461 de 2025.



Que el Decreto 720 de 2026 reglamentó la adopción de medidas preventivas dentro de las actuaciones de inspección, vigilancia y control adelantadas por el Ministerio del Trabajo, con el propósito de impedir la vulneración, continuidad o agravación de derechos fundamentales frente a situaciones graves, reiteradas o inminentes de violencia, acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género.

Que, dentro de las competencias de la autoridad de inspección laboral y mediante decisión motivada, podrán adoptarse medidas temporales, necesarias y proporcionales, entre ellas la separación o alejamiento provisional de la persona presuntamente agresora, la modificación transitoria de determinadas condiciones organizacionales y las demás actuaciones requeridas para impedir la continuidad o agravación del daño, sin que tales decisiones constituyan una declaración definitiva de responsabilidad.

Que, por la naturaleza asistencial de la E.S.E., la prestación ininterrumpida del servicio de salud, la existencia de turnos rotativos y nocturnos, la atención de urgencias y servicios críticos, la exposición a altas demandas emocionales, la interacción permanente con pacientes y familiares, y la concurrencia de servidores públicos, trabajadores oficiales, trabajadores en misión, contratistas, personal en formación, proveedores y terceros, se presentan factores organizacionales que requieren medidas reforzadas de prevención, detección temprana, coordinación institucional y atención del riesgo psicosocial.

Que la condición universitaria de la E.S.E. determina igualmente la concurrencia de residentes, internos, estudiantes, practicantes, pasantes, docentes y demás personal en formación, lo que exige la articulación de la política con Gestión Académica y con las instituciones educativas.

Que dicha articulación deberá garantizar que las quejas relacionadas con personal en formación sean recibidas y atendidas sin represalias académicas, duplicidad innecesaria de entrevistas, afectación injustificada de evaluaciones o rotaciones, ni desconocimiento de las competencias de cada institución.

Que la política institucional debe articular las responsabilidades de la Gerencia, Gestión del Talento Humano, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, Gestión Académica, la Oficina Asesora Jurídica, los supervisores, los líderes de procesos, las empresas de servicios temporales, los contratistas, los proveedores, las instituciones educativas y las administradoras de riesgos laborales, evitando duplicidades, vacíos de competencia o actuaciones contradictorias.

Que la información relacionada con quejas de acoso laboral puede contener datos personales sensibles, información sobre la salud física o mental, circunstancias familiares, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica y demás información sometida a protección reforzada.

Que, por lo anterior, la recepción, circulación, custodia, archivo, transferencia y eliminación de dicha información deberán cumplir la Ley 1581 de 2012, la Ley 594 de 2000, las tablas de retención documental y los principios de finalidad, necesidad, circulación restringida, seguridad y confidencialidad.

Que la guía institucional actualmente existente contiene elementos útiles relacionados con la sensibilización, las modalidades de acoso, las conductas constitutivas y no constitutivas, los efectos sobre la salud, los mecanismos de protección, las funciones del Comité de Convivencia Laboral y las rutas de atención.

Que, no obstante, dicha guía requiere ser actualizada para armonizarla con las Leyes 2209 de 2022, 2365 de 2024, 2466 y 2528 de 2025, la Resolución 3461 de 2025, el Decreto 720 de 2026 y la jurisprudencia constitucional y laboral vigente.

Que la política institucional vigente debe incorporar el ámbito ampliado de protección previsto por la Ley 2466 de 2025, el término de caducidad establecido por la Ley 2209 de 2022, las reglas de conformación y funcionamiento

del Comité de Convivencia Laboral contenidas en la Resolución 3461 de 2025, las medidas preventivas reguladas por el Decreto 720 de 2026 y las reglas jurisprudenciales aplicables.

Que, por lo anterior, resulta necesario adoptar una Política Institucional de Prevención del Acoso Laboral que establezca mecanismos claros, accesibles, confidenciales, imparciales y efectivos para prevenir las conductas de acoso, recibir y tramitar oportunamente las quejas, proteger a las personas involucradas, garantizar el debido proceso, intervenir los factores de riesgo psicosocial, prevenir represalias y articular las competencias de las distintas dependencias, entidades y autoridades.

JUSTIFICACIÓN

La E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, en cumplimiento de su compromiso con la protección de la dignidad humana, el respeto de los derechos de las personas y la promoción de ambientes laborales seguros, saludables y libres de violencia, discriminación y acoso, establece la presente Política de Prevención del Acoso Laboral, como instrumento para fortalecer una cultura institucional basada en el respeto, el buen trato, la convivencia y la resolución adecuada de los conflictos laborales.

Esta política se fundamenta en lo establecido en la Ley 1010 de 2006, mediante la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; así como en las disposiciones reglamentarias que desarrollan mecanismos de prevención y procedimientos internos para abordar estas situaciones.

De igual manera, el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, reglamentado en sus disposiciones pertinentes, establece la obligación de adoptar mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral y de establecer procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las situaciones que puedan presentarse en el lugar de trabajo.

En este sentido, la política busca fortalecer las acciones institucionales orientadas a la prevención, identificación temprana, orientación, atención y seguimiento de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral y el bienestar de los colaboradores, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la comunicación asertiva, la dignidad humana y la tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso laboral.

Por lo anterior, la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja adopta esta política como parte de su compromiso institucional con la protección de sus colaboradores y con la construcción de un entorno laboral respetuoso, seguro, saludable y libre de acoso laboral, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las demás estrategias institucionales relacionadas con el cuidado y bienestar del talento humano.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la Política Institucional de Prevención del Acoso Laboral de la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja:

La presente Política tiene como finalidad prevenir conductas constitutivas de acoso laboral y comportamientos que puedan afectar la salud mental, bienestar y convivencia de las personas que desarrollan actividades laborales, asistenciales, administrativas, académicas o contractuales en la institución, promoviendo ambientes de trabajo



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalsanrafaelsaludambiental.net



seguros, saludables y respetuosos, basados en el buen trato, la igualdad y la comunicación. Esta política se articula con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la gestión del riesgo psicosocial y el Comité de Convivencia Laboral, mediante acciones de prevención, sensibilización, orientación y atención oportuna, bajo principios de confidencialidad, imparcialidad, respeto por el debido proceso y protección contra represalias.

PARÁGRAFO. La presente Política se alinea y desarrolla con el Programa de Gestión Integral y bienestar del Talento Humano TH-PG-01, con el Programa San Rafael le pone el corazón TH-PG-02, Programa para la prevención y gestión del riesgo psicosocial SST-PG-09 y la guía para la prevención del acoso laboral en la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja SST-G-01.

La política en una frase:

La E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja nos comprometemos en la Prevención del Acoso Laboral y la Promoción de la Convivencia Laboral, como instrumento institucional orientado a prevenir, identificar, intervenir y realizar seguimiento a las conductas que puedan afectar la convivencia laboral, la dignidad, integridad, salud mental, bienestar y derechos de las personas que desarrollan actividades en la Institución.

ARTÍCULO SEGUNDO: OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS

Objetivo

Adoptar y articular los programas, guías, protocolos y mecanismos institucionales establecidos para la prevención del acoso laboral y la recepción, atención, trámite y seguimiento de las quejas relacionadas con este, promoviendo su aplicación oportuna, confidencial, imparcial y respetuosa del debido proceso en la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, con el fin de fortalecer ambientes de trabajo seguros, saludables, respetuosos y libres de violencia, protegiendo la dignidad humana, la igualdad, la salud física y mental y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

2.3. Objetivos específicos

- Divulgar y sensibilizar a las personas vinculadas o relacionadas con la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja sobre las modalidades, conductas constitutivas y no constitutivas de acoso laboral, con el propósito de fortalecer su identificación temprana, prevenir su ocurrencia y promover relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad humana y la sana convivencia.
- Promover una cultura institucional de cero tolerancias frente al acoso laboral, la discriminación, las represalias y demás conductas que afecten la dignidad, la salud o la convivencia, mediante la divulgación de los canales habilitados, las garantías, las etapas, los responsables y los posibles resultados de la actuación institucional.
- Fortalecer la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, en articulación con el SG-SST y la Administradora de Riesgos Laborales.
- Realizar seguimiento a la atención y trámite oportuno de las quejas bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, debido proceso, presunción de inocencia, no revictimización y protección contra represalias.
- Implementar indicadores, informes, mecanismos de evaluación y planes de mejoramiento que permitan verificar la efectividad material de la política.
- Garantizar que las quejas sean recibidas y tramitadas con confidencialidad, imparcialidad, celeridad, accesibilidad, debido proceso, presunción de inocencia, no revictimización y protección contra represalias.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



ARTÍCULO TERCERO: ALCANCE La política tendrá alcance a servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, trabajadores en misión, personal en formación y demás personas que desarrollen actividades relacionadas con la E.S.E. y será aplicable, dentro de las competencias institucionales, sin alterar la naturaleza de cada vinculación

RESPONSABILIDADES

- **Gerencia:** Adoptar la política; garantizar los recursos, tiempo y espacios necesarios para su implementación y para el funcionamiento independiente del Comité de Convivencia Laboral; y adoptar las decisiones administrativas que correspondan dentro de su competencia.
- **Gestión del Talento Humano:** Coordinar la divulgación, conformación y funcionamiento del Comité; promover acciones de prevención, protección frente a represalias; y realizar seguimiento y revisión de la política.
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST:** Área de Seguridad y Salud en el Trabajo: Liderar la sensibilización, difusión, socialización, e implementación de la política para la prevención del acoso laboral, mediante procesos de inducción, campañas, capacitaciones, medios de comunicación y estrategias articuladas con el programa "Cuidamos al que cuida" y el Plan Anual de Trabajo del SG-SST. Asimismo, estará a cargo de la evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, la orientación relacionada con estos aspectos, el seguimiento de indicadores y el apoyo en la formulación y seguimiento de planes de mejora.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Recibir y tramitar las quejas de presunto acoso laboral; adelantar el procedimiento preventivo, confidencial y conciliatorio dentro de los términos y límites legales; formular recomendaciones y realizar seguimiento a los compromisos.
- **Oficina Asesora Jurídica:** Brindar orientación jurídica general dentro de sus competencias, sin intervenir en las actuaciones reservadas del Comité ni afectar su independencia funcional.
- **Líderes y responsables de proceso:** Promover ambientes de trabajo respetuosos, prevenir conductas que puedan afectar la convivencia laboral, atender oportunamente las situaciones identificadas y facilitar la implementación de las medidas preventivas y de mejora.
- **Supervisores e interventores de contratos:** Promover el cumplimiento de las medidas de prevención y protección aplicables a contratistas y terceros, informar y coordinar las situaciones que correspondan, de acuerdo con las obligaciones contractuales y sus competencias.
- **Trabajadores, contratistas, personal en formación y demás personas vinculadas:** Contribuir a la construcción de ambientes laborales respetuosos, abstenerse de realizar conductas de acoso o violencia, participar en las acciones de prevención y utilizar los mecanismos institucionales dispuestos para reportar situaciones que afecten la convivencia laboral.

IMPLEMENTACIÓN

La E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja implementará la presente política mediante los siguientes mecanismos:

- Socialización permanente de la política a todo el personal mediante campañas y actividades de riesgo psicosocial. Además de su incorporación en los procesos de inducción y reinducción.
- Gestión integral de los factores de riesgo psicosocial en articulación con el SG-SST.
- Desarrollo de campañas de promoción del respeto, la comunicación asertiva, trabajo en equipo y prevención del acoso laboral en general.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalosanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalosanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



ISO 9001



ISO 14001



ISO 45001



ACCREDITED
CERTIFICATION

- Funcionamiento y fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral, encargado de recibir y tramitar las quejas, realizar su análisis confidencial, escuchar a las partes involucradas, facilitar el diálogo, promover acuerdos, formular recomendaciones preventivas, realizar seguimiento a los compromisos y efectuar las remisiones correspondientes cuando haya lugar.
- Implementación de correo institucional reservado para comité de convivencia laboral como canal confidencial para la recepción de quejas y reportes de presunto acoso laboral: comiteconvivencialaboral@hospitalsanrafaeltunja.gov.co.
- Seguimiento al trámite oportuno de las quejas mediante informes trimestrales sobre la gestión de los casos, utilizando únicamente datos numéricos que respeten el principio de confidencialidad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Seguimiento mediante indicadores 2781 Porcentaje de quejas de presunto acoso laboral tramitadas oportunamente – COCOLA HUSRT (personal de planta).
- Seguimiento mediante indicadores 2782 Porcentaje de quejas de presunto acoso laboral tramitadas oportunamente – COCOLA HUSRT (personal de terceros).
- Revisión y actualización periódica de la política conforme a los cambios normativos y a los resultados de su implementación.

ARTÍCULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Tunja, a los ____ días del mes de _____ de 2026.



GERMÁN FRANCISCO PERTUZ GONZÁLEZ
Gerente

Proyectó: Tania Lucia Cifuentes Núñez / Psicóloga SST

Proyectó: Lizeth Fernanda Cuervo Cruz/Responsable del SGSST

Revisó: Laidy Astrid Ruiz Parra/Coordinadora talento humano

Revisó: Diana Carolina Uribe Rodríguez/Coordinadora de calidad

Revisó: Julián Camilo Niño/Asesor Jurídico Externo

Aprobó: Víctor Manuel Sánchez Vargas/subgerente administrativo



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net

