

RESOLUCIÓN No 275
(09 de octubre de 2025)

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA LA POLÍTICA DE CONVIVENCIA Y
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE LA E.S.E. HOSPITAL LA MARÍA”**

El Gerente encargado de la Empresa Social del Estado Hospital La María, en ejercicio de las atribuciones y facultades legales vigentes y en especial de las establecidas en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 del 2025 y demás disposiciones concordantes.

CONSIDERANDO:

1. Que la Ley 1010 de 2006 tiene por objeto prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, ofensas, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo comportamiento constitutivo de acoso laboral en el marco de una relación de trabajo.
2. Que el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 estableció que el acoso laboral, cuando esté debidamente acreditado, será sancionado con medidas que incluyen la falta disciplinaria gravísima para servidores públicos, la terminación del contrato laboral, multas, el pago parcial de tratamientos derivados, y la posibilidad de suspender provisionalmente al presunto agresor, entre otras disposiciones
3. Resolución 3461 del 2025, reglamenta la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual actúa como instancia preventiva para recibir, analizar y dar trámite a las quejas relacionadas con presunto acoso laboral y promover un ambiente laboral armónico.
4. Que en el Capítulo III en el artículo 12 de la Resolución 3461 del 2025 estableció que las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión del talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Establecer para la E.S.E. Hospital La María, la siguiente Política de Convivencia Laboral y Prevención del Acoso Laboral, con alcance a todos los trabajadores independientemente de su tipo de contratación.

ARTICULO SEGUNDO: La **E.S.E HOSPITAL LA MARIA**, Como institución prestadora de servicios de salud de III nivel de complejidad, ubicada en la ciudad de Medellín en la calle 92 EE N° 67 – 61 Barrio Castilla, la E.S.E. HOSPITAL LA MARÍA reconoce la importancia de promover un entorno laboral sano, armónico y respetuoso, libre de cualquier forma de acoso laboral, discriminación o maltrato. La institución se compromete a proteger la dignidad, integridad y bienestar de todos sus trabajadores, fomentando relaciones laborales basadas en el respeto, la tolerancia y la cooperación.

Con este propósito, se implementan medidas preventivas y correctivas, programas de capacitación y actividades de sensibilización que fortalezcan la convivencia laboral y prevengan conductas de acoso. Los líderes de procesos y jefes de áreas se comprometen a garantizar la participación de todos los trabajadores, sin distinción de su tipo de contratación, en las acciones encaminadas a mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, en concordancia con lo establecido por la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 del 2025 y demás normatividad vigente.

La Política de Convivencia Laboral y Prevención del Acoso Laboral contempla los siguientes objetivos:

- Cumplir con la normativa nacional vigente en materia de convivencia laboral y prevención del acoso laboral, especialmente lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 del 2025
- Promover un ambiente de trabajo sano, respetuoso y libre de acoso, discriminación o maltrato, mediante el fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral y el fomento de relaciones interpersonales basadas en el respeto, la tolerancia y la cooperación.
- Implementar acciones preventivas, correctivas y de capacitación que sensibilicen a todos los trabajadores sobre la importancia de la convivencia laboral y garanticen canales confidenciales y eficaces para la atención de quejas.

ARTÍCULO TERCERO: Todos los empleados serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias dentro de la organización.

Todos los miembros de la organización son responsables de contribuir a la sana convivencia laboral, absteniéndose de incurrir en conductas constitutivas de acoso y participando activamente en las actividades preventivas programadas.

ARTÍCULO CUARTO: Esta política debe ser revisada como mínimo una vez al año y deberá mantenerse actualizada según todos los cambios que se presenten en materia de seguridad y salud en el trabajo, como en la organización.

ARTÍCULO QUINTO: Esta política debe ser comunicada al Comité de Convivencia Laboral y difundida a todos los niveles de la organización.

ARTÍCULO SEXTO: Esta política es coherente a las demás políticas de gestión de la E.S.E. y rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en la ciudad de Medellín a los días 9 del mes de octubre de 2025

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


CARLOS MAURICIO MARTÍNEZ FLÓREZ
Gerente

	NOMBRE – CARGO	FIRMA	FECHA
PROYECTÓ	Carolina Rodríguez Agudelo		09/10/2025
REVISÓ Y APROBÓ	Diego Alejandro Giraldo— jefe de personal y nómina		09/10/2025
Los arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			

