

RESOLUCIÓN
2026910020008505-6 DE 12 - 08 - 2026

Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Regional Andina para el período 2026-2028

LA SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD (E)

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en la Ley 1010 de 2006 y los numerales 33, 34 y 35 del Decreto 1080 de 2021 y el Decreto 1162 de 2026, 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 la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y en sus diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, señalando en el artículo 9° el deber a las empresas e instituciones de prever mecanismos de prevención de esas conductas y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas

Que por medio del artículo 3 de la Resolución 2646 de 2008, el Ministerio de la Protección Social, establece disposiciones y define 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, adopta la definición de Acoso Laboral así: "I) 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: (...)".

Que el artículo.14 de la referida Resolución, contempla como medida preventiva de acoso laboral el "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral".

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a las y los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación y funcionamiento.

Continuación de la resolución, **Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Regional Andina para el período 2026-2028**

Que la Ley 2209 de 2022, "por medio de la cual se modifica el artículo 18, de la Ley 1010 de 2006", señala en el artículo 1, que "las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley".

Que la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, su Capítulo III *"Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo"*, señala en el artículo 18, las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Y define que se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Que, en cumplimiento a la citada disposición, la Superintendencia Nacional de Salud expidió la 2024910030000288-6 de 17 de enero de 2024 *"Por medio de la cual se deroga la Resolución 2021900000016488-6 de 2021, se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se actualiza el procedimiento para su funcionamiento, así como los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral en la Superintendencia Nacional de Salud"*.

Que mediante Resolución No. 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Que el artículo 3 de la Resolución en mención, dispone los lineamientos de conformación del Comité de Convivencia Laboral en los siguientes términos: *"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"*, precisando así mismo, que 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.

Que a través de la Resolución 2024910030000208-6 del 17 de enero del 2024, se actualizó el procedimiento para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así como los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral en la Superintendencia Nacional de Salud. Adicionalmente, en el artículo 8 se señaló: *"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"*.

Que el párrafo segundo del artículo 6 de la Resolución antes mencionada, dispone: *"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."*

Que mediante Resolución 2025910000011905-6 del 10 de diciembre de 2025 la Superintendencia Nacional de Salud convocó la elección de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad y fijó las condiciones para realizar el proceso de inscripción, elecciones y escrutinio.

Que mediante Resolución 2026910020000018-6 del 02 de enero de 2026 se prorrogó la convocatoria para el proceso electoral de los representantes de los funcionarios de las regionales antes el Comité de Convivencia Laboral y se estableció como fecha de inscripciones

Continuación de la resolución, **Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Regional Andina para el período 2026-2028**

el 02 de febrero de 2026 y que cumplido este plazo no se contó con el número de candidatos requeridos en todas las regionales.

Que mediante Resolución 2026910020001141-6 del 20 de febrero de 2026 se modificó el artículo 2 de la Resolución 2025910000011905-6 del 10 de diciembre de 2025 y se estableció como fecha de elecciones de las regionales Andina, Nororiental, Norte, Occidental, Choco, Orinoquía, Caribe, y Sur el 20 de marzo de 2026

Que cumplidos los plazos establecidos en la Resolución 2026910020001141-6 del 20 de febrero de 2026 las regionales que cumplían con el número de candidatos requeridos fueron Andina, Nororiental, Norte y Orinoquía se procedió a realizar las votaciones mediante voto electrónico realizado por medio de formulario de Microsoft Forms validado por funcionario de Subdirección de Tecnologías de la Información.

Que en las elecciones realizadas el 20 de marzo de 2026 en la sede Regional Andina se presentaron votos únicamente para uno de los candidatos, lo que no permitía elegir representante principal y suplente, por lo que se determinó que las elecciones debían repetirse.

Que mediante resolución 2026910020004299 - 6 del 23 de abril de 2026 se establecieron las fechas de inscripción, elección y escrutinio de las votaciones para conformas los Comités de Convivencia Laboral en las sedes Regionales Chocó, Caribe, Sur y Andina, definiendo el 22 de mayo de 2026 como fecha de elecciones para las sedes mencionadas.

Que, al finalizar dicha jornada, se procedió con el proceso de escrutinio para determinar los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral Sede Regional Andina y mediante Acta del 22 de mayo de 2026, debidamente suscrita por los jurados de votación, se obtuvieron los siguientes resultados:

Nombre	No de Votos
Diana Carolina Marín Barrera	11
Jhon Jairo Rincón Castaño	6
Votos en blanco	0
TOTAL VOTOS	17

Que, de acuerdo con los resultados de las elecciones, se designarán como representantes de los empleados (as) a los (as) siguientes servidores (as) públicos (así):

PRINCIPAL		
Nombre	Cargo	Dependencia
Diana Carolina Marín Barrera	Profesional Universitario	Dirección Regional Andina
SUPLENTE		
Jhon Jairo Rincón Castaño	Profesional Especializado	Dirección Regional Andina

Que, de igual forma, atendiendo el carácter bipartito del Comité de Convivencia Laboral, se procederá a designar un (1) representante del empleador, conforme lo dispone el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y el artículo 3 de la Resolución No. 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo.

En virtud de lo anteriormente expuesto

Continuación de la resolución, **Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Regional Andina para el período 2026-2028**

RESUELVE

ARTÍCULO 1. Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección Regional Andina de la Superintendencia Nacional de Salud para el periodo 2026-2028, así:

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

PRINCIPAL		
Nombre	Cargo	Dependencia
Diana Carolina Marín Barrera	Profesional Universitario	Dirección Regional Andina
SUPLENTE		
Jhon Jairo Rincón Castaño	Profesional Especializado	Dirección Regional Andina

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

PRINCIPAL	
Cargo	Dependencia
Director (a) Regional	Dirección Regional Andina
SUPLENTE	
Superintendente Delegado para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del SGSSS	Despacho del Superintendente Delegado para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud

ARTÍCULO 2. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO. El Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia Nacional de Salud una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de funcionamiento, para lo cual se deberán incorporar los lineamientos establecidos en la Resolución No. 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas y todos los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTICULO 3. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El período de vigencia del Comité de Convivencia Laboral de la Dirección Regional Andina de la Superintendencia Nacional de Salud será de dos (2) años contados a partir del 11 de agosto de 2026.

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

PARÁGRAFO: Al finalizar el período 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.

Continuación de la resolución, **Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Regional Andina para el período 2026-2028**

ARTICULO 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. Debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad así:

FUNCIÓN	TIEMPOS
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
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.	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
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.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
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.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
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.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario

Continuación de la resolución, **Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Regional Andina para el período 2026-2028**

FUNCIÓN	TIEMPOS
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.	Mensual
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.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO. En los casos de acoso sexual y demás conductas previstas en la Ley 2365 de 2024 *“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”* el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos se debe dar cumplimiento a lo establecido en el Manual de prevención, atención y protección del acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral.

ARTICULO 5. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir, por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO 6. SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité 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 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 las y los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, 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.

Continuación de la resolución, **Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Regional Andina para el período 2026-2028**

- 7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- 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. Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

PARÁGRAFO: El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el período acordado.

ARTICULO 7. REUNIONES ORDINARIAS. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTICULO 8. REUNIONES EXTRAORDINARIAS. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaría técnica.

ARTÍCULO 9. Comunicar el contenido de la presente resolución a los correos electrónicos de los funcionarios y dependencias que se relacionan a continuación:

Nombre/ Dependencia	Correo electrónico
Diana Carolina Marín Barrera	Dianac.marin@supersalud.gov.co
Jhon Jairo Rincón Castaño	Jhon.rincon@supersalud.gov.co
Secretaría General	maria.zuleta@supersalud.gov.co
Dirección de Talento Humano	talentohumano@supersalud.gov.co
Director (a) Regional Andina	gloria.alzate@supersalud.gov.co
Superintendente Delegado para Entidades Territoriales	patricia.lozano@supersalud.gov.co

ARTÍCULO 10. Publicar el contenido de la presente resolución en la página web e intranet de la Superintendencia Nacional de Salud.

ARTÍCULO 11. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C., a los 12 días del mes 08 de 2026.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Firmado electrónicamente por: Monica Rocio Lombana Garcia 10000

Monica Rocio Lombana Garcia 10000
SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD (E)

Continuación de la resolución, **Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Regional Andina para el período 2026-2028**

Proyectó: Clara Liliana Beltrán Reyes
Revisó: Magda Liliana Angulo Torres -- Juan Felipe Rodriguez Rocha -- Paula Tatiana Arenas Gonzalez -- Adriana Santos Higuera -- Maria Angelica Zuleta Sierra 90000, Nathalie A. Ríos Muñoz
Aprobó: Monica Rocio Lombana Garcia 10000