

RESOLUCIÓN DE GG No. 64
(19 de diciembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA REGLAMENTACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL- RENTAN

EL GERENTE GENERAL DE RENTING DE ANTIOQUIA – RENTAN, EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO en uso de las facultades legales y estatutarias, y en especial que el artículo 4 de la Resolución No. 652 de 2012, del Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución No. 1356 del mismo año, contempla como medida preventiva de acoso laboral, la conformación de un Comité de Convivencia Laboral, en las entidades públicas.

CONSIDERANDO

1. Que, **RENTING DE ANTIOQUIA – RENTAN**, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden departamental, de tipo indirecto, transformada en Asamblea General de Accionistas, llevada a cabo el día 30 de marzo de 2023, se analizó y aprobó la transformación a Empresa Industrial y Comercial del Estado, así como los nuevos estatutos de la empresa, dando aplicación al Artículo No. 101 de la Ley 489 de 1998.
2. Que, es deber de la entidad evitar cualquier actividad de acoso laboral dentro de la misma, por lo cual se obliga a constituir el comité de convivencia laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.
3. Es política de RENTING DE ANTIOQUIA, EICE; RENTAN. ir en la búsqueda de acciones para generar un ambiente de trabajo sano, seguro, adecuado y en armonía con los colaboradores, por lo tanto, la empresa se compromete a prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y sexual, de igual manera, a defender el derecho de todos los trabajadores, para ser tratados con dignidad en el trabajo, cumpliendo las normas y salvaguardando la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer entorno al acoso laboral a través del comité de convivencia de acuerdo a la Ley 1010 de 2006 que tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
4. Que, la Resolución No. 652 de 2012, por la cual El Ministerio del Trabajo establece la obligatoriedad para todas las empresas privadas y públicas para conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causadas por el estrés ocupacional y acoso laboral. Adicional, Mediante la circular No 0026 de 2023 el Ministerio de Trabajo comunica a los empleadores privados, públicos y las ARL, las nuevas disposiciones relacionados a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en genero contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral. la Alta Dirección promueve acciones que vayan encaminadas a generar un ambiente de trabajo libre de conductas que se enmarquen en supuestos acosos laborales



J.P

Carrera 43 A # 19 -127
Edificio Recife, Piso 5.
Teléfono: 604 444 92 11
Info@rentan.com.co
Medellín, Colombia

y sexuales.

5. Que, cualquier persona que se vea comprometida en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias establecidas por la compañía.

En mérito de lo anterior, el Gerente de la empresa **RENTING DE ANTIOQUIA – RENTAN**,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Comité de Convivencia Laboral dentro de **RENTING DE ANTIOQUIA – RENTAN**.

ARTÍCULO SEGUNDO – CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

PARÁGRAFO PRIMERO: El comité de convivencia laboral no podrá conformarse con servidores públicos a los se le 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador designará directamente a sus representantes y los servidores públicos elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los servidores y mediante escrutinio público.

ARTÍCULO TERCERO – PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este.

ARTÍCULO CUARTO – FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran representar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
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.
5. 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.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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 remitirla



P.P

Carrera 43 A # 19 -127
Edificio Recife, Piso 5.
Teléfono: 604 444 92 11
Info@rentan.com.co
Medellín, Colombia

- queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional.
 10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.

ARTÍCULO QUINTO – PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros 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, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO SEXTO – SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, 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 los miembros 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 los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las 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.
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.

ARTÍCULO SÉPTIMO – REUNIONES: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente una (1) vez por mes y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.



4P
Carrera 43 A # 19 -127
Edificio Recife, Piso 5.
Teléfono: 604 444 92 11
Info@rentan.com.co
Medellín, Colombia



ARTÍCULO OCTAVO – RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ: RENTING DE ANTIOQUIA
 – RENTAN, garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación, realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

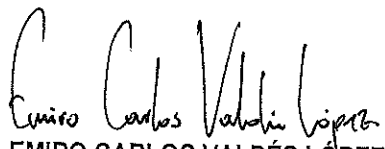
ARTÍCULO NOVENO – RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR: RENTING DE ANTIOQUIA – RENTAN, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral.

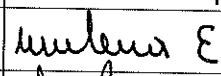
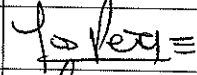
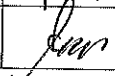
ARTÍCULO DÉCIMO – RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES: La Administradora de Riesgos Profesionales llevará a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO – VIGENCIA Y DEROGATORIAS: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga cualquier disposición en contrario.

PÚBLIQUENSE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los 19 días de diciembre de 2023.


EMIRO CARLOS VALDÉS LÓPEZ
 Representante legal
 RENTING DE ANTIOQUIA

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Milena Escobar Morales SG-SST		19/12/2023
Revisó:	Luis Carlos Peña García Asesor Jurídico – Gerencia		19/12/2023
Aprobó:	Pedro Rojas Quirama Secretario General		19/12/2023

Los arriba firmantes declaran que han revisado el documento y se encuentra ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, por lo tanto bajo el principio de responsabilidad se presenta para firma.



Carrera 43 A # 19 -127
 Edificio Recife, Piso 5.
 Teléfono: 604 444 92 11
 Info@rentan.com.co
 Medellín, Colombia