

RESOLUCIÓN DE GERENCIA No. 68 (del 27 de mayo de 2025)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICAN Y SE INCORPORAN LOS MIEMBROS FALTANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- RENTING DE ANTIOQUIA – RENTAN EICE" PARA EL PERIODO 2024-2026"

El gerente General de **RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN**, EICE, 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- EICE**, 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. Que es política de **RENTING DE ANTIOQUIA- RENTAN- EICE**, 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 por medio de la Ley 1010 de 2006 se adoptan medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
5. Que el numeral 1.7 del artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, emitida por el Ministerio de Protección Social, contempla como medida preventiva del acoso laboral, la conformación del Comité de Convivencia Laboral en las empresas públicas y privadas.
6. Que el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, reglamentaria de la Resolución 2646 de 2008, definió la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las Entidades públicas y privadas, al mismo tiempo que estableció la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

7. Que el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, modificó la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de las Entidades públicas y privadas y dictó otras disposiciones.

8. Que el artículo 1 de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, estableció lo siguiente: *"El comité de convivencia estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes (...)"* Los representantes del Empleador serán designados directamente por éste y los servidores elegirán los suyos a través de la votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los servidores y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la Empresa.

9. Que la en artículo 1 de la resolución anterior se especifica de igual forma que *"(...) las entidades publica o privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes."*

9. 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 y sexuales.

10, Que la Ley 2365 del 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"*, define el acoso sexual como *"todo acto de persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH."*

11. Que la Ley 2365 del 2024, tiene entre sus objetivos el de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

12. Que la Ley 2365 de 2024 en su artículo 14 señala que las personas empleadoras o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral y que la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la misma Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

13. Que la Ley 2365 de 2024 establece que se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan las personas trabajadoras, agentes, personas

empleadoras, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

14. Que la Ley 2365 de 2024 en su artículo 14 señala igualmente, que la medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

15. Que la Ley 2365 de 2024 en el párrafo de su artículo 14 establece que el despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes, señalando que esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.

16. Que mediante el Decreto 0405 de 2025, se reglamentó el párrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, en lo relacionado con la multa a imponer por incurrir en despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja, atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la empresa y a fin de garantizar la protección efectiva de la ciudadanía y promover un entorno laboral libre de violencias.

17. que en el artículo 5 de la resolución 652 del 2012 ya mencionada se establece el periodo de los miembros elegidos para ser parte del comité de convivencia laboral así: *"(...) será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo y se contará a partir de la fecha de elección y/o designación del mismo"*

17. Que mediante, Resolución No 64 del 19 de diciembre de 2023, se reglamentó el comité de convivencia laboral.

18. que en la fecha 1 de agosto de 2024 se realizaron votaciones y designaciones para la elección de los miembros del comité de convivencia laboral del periodo 2024-2026, que se evidencia que en la misma se eligieron 3 representantes de los funcionarios y 4 representantes por parte del empleador.

19. Que, en aras de cumplir con lo estipulado en la normatividad por medio de acta de fecha 30 de enero de 2025 el Gerente General, ajusto a tres miembros representantes por su parte reemplazando a la funcionara Sara Carolina Tejada por Natalia Andrea Cardenas Zapata para finalizar el periodo 2024-2026.

20. Toda vez que la norma obliga a tener mínimo 2 miembros principales con sus respectivos suplentes para la representación del empleador, en la actualidad en aras de cumplir con lo encomendado por la normatividad vigente, se ve la necesidad por parte del Gerente de organizar los nombramientos realizados frente a los representantes del empleador, para indicar quienes tienen la representación como suplentes y quienes como principales.

21. Por otra parte toda vez que el presente comité es paritario de igual forma los representantes d ellos funcionarios deben ser mínimo dos con sus respectivos suplentes, al evidenciarse que solo se tenían los principales elegidos y no los suplentes se convocó a postulación y votación de estos miembros faltantes.

23. Que en fecha 23 d mayo de 2025, se sometió a votación de los miembros postulados y se eligieron los dos miembros suplentes representantes de los funcionarios por medio de votación virtual. Se anexa comunicado de resultados.

22. Que dado lo anterior se hace necesario reconstituir el Comité de Convivencia para su eficaz funcionamiento

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Reconstituir el Comité de Convivencia Laboral de RENTING DE ANTIOQUIA- RENTAN- EICE, para el del periodo faltante de 2024-2026, el cual estará integrado de la siguiente manera:

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR			
PRINCIPAL		SUPLENTE	
NOMBRE	CARGO	NOMBRE	CARGO
Sara Cristina Velasquez Ortega	Directora Contractual	Natalia Andrea Cardenas Zapata	Directora de Planeación
Diego Alejandro Castaño Arboleda.	Almacenero.	David Alfredo Hernández Urrego.	Director de Estructuración de Proyectos

REPRESENTANTES DE LOS FUNCIONARIOS (elegidos por votación el día 23 de mayo 2025)			
PRINCIPAL		SUPLENTE	
NOMBRE	CARGO	NOMBRE	CARGO
Diana Catalina Atehortúa Arenas.	Jefe Comercial.	Yessica Miranda	Directora de ejecución
Marysol Echeverri Rojas.	Analista de Financiero y Presupuestal	Gloria Luz Correa	Analista de facturación

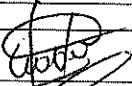
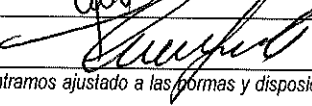
ARTÍCULO SEGUNDO: La Jefe de Gestión Humano, comunicó la designación efectuada en el artículo primero de la presente Resolución.

ARTICULO TERCERO: El período de los miembros del comité de convivencia que mediante esta resolución será hasta que culmine el ciclo 2024-2026.

ARTICULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deja sin efectos jurídicos las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Medellín, a los catorce días (27) del mes de mayo de dos mil veinticinco (2025).


OSCAR RODRIGO RENDON SERNA
Gerente General.

		FIRMA	FECHA
Proyectó:	Cesar Betancur Cañola Asesor Jurídico.		14/05/2025.
Revisó:	Cristel Jaramillo Alvarez. Secretaria general.		14/05/2025.
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			

