RESOLUCIÓN GERENCIA GENERAL No. 135
(30 de septiembre del 2026)

"Por medio de la cual se reglamenta y adopta el procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB) de Renting de Antioquia – RENTAN E.I.C.E., para el período 2026-2028, y se dictan otras disposiciones"

EL GERENTE GENERAL DE RENTING DE ANTIOQUIIA, RENTAN, EICE en uso de sus facultades legales y administrativas, y en atención especial a los lineamientos en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se permite emitir la siguiente resolución, y

CONSIDERANDO:

1. Que el artículo 12 de los estatutos de RENTAN E.I.C.E. del 30 de marzo de 2023, faculta al gerente para coordinar la organización y funcionamiento de la empresa e impartir directrices a todas las dependencias.

2. 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 especial protección del estado, debiendo desarrollarse en condiciones dignas y justas.

3. Que el artículo 53 de la Constitución Política establece los principios mínimos fundamentales que deben observarse en las relaciones laborales, dentro de los cuales se encuentra la protección especial al trabajo.

4. Que la Ley 1010 de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, estableciendo mecanismos orientados a proteger la dignidad humana, la salud mental y la convivencia en el entorno laboral.

5. Que la Resolución 2646 de 2008 estableció disposiciones y responsabilidades relacionadas con la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral.

6. Que RENTING DE ANTIOQUIA – RENTAN E.I.C.E., en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables y en el marco de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debe promover condiciones de trabajo que contribuyan a la prevención de los factores de riesgo psicosocial y al fortalecimiento de ambientes laborales adecuados.

7. Que el Comité de Convivencia Laboral constituye una instancia preventiva para contribuir a la protección de las y los funcionarios y trabajadores frente a los riesgos psicosociales que puedan afectar la convivencia laboral, así como para prevenir y gestionar situaciones que

puedan constituir acoso laboral, de conformidad con las competencias establecidas en la normatividad vigente.

8. Que, en consecuencia, una vez culminado el período correspondiente al Comité de Convivencia Laboral 2024 – 2026, resulta necesario adelantar un nuevo proceso de elección y designación de sus integrantes para el período 2026 – 2028, garantizando la participación de las y los funcionarios y trabajadores y, la observancia de las disposiciones legales vigentes.

9. Que mediante la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, el Ministerio del Trabajo estableció nuevos lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y derogó expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

10. Que la Resolución 3461 de 2025 establece que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los funcionarios, con sus respectivos suplentes, de acuerdo con el número de trabajadores de la entidad o empresa.

11. Que, de acuerdo con la citada disposición, en las entidades públicas y empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes, pudiendo la entidad, de acuerdo con su organización interna, establecer un número superior, siempre que se mantenga la igualdad entre las partes.

12. Que corresponde al empleador designar directamente sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral.

13. Que corresponde a las y los trabajadores elegir sus representantes mediante votación secreta, como expresión libre, espontánea y auténtica de las y los trabajadores, mediante escrutinio público, de acuerdo con el procedimiento que se establezca en la presente convocatoria.

14. Que los representantes del empleador no necesariamente deberán pertenecer al nivel directivo, y los representantes de las y los trabajadores no necesariamente deberán pertenecer al nivel operativo.

15. Que la Resolución 3461 de 2025 establece que el Comité de Convivencia Laboral no podrá estar conformado por trabajadoras o trabajadores a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, durante el año anterior a su conformación.

16. Que los integrantes del Comité deberán observar, entre otras, competencias actitudinales y comportamentales relacionadas con respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad,

confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

17. Que el período de vigencia del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, contados a partir de su conformación, de acuerdo con la fecha de comunicación de la elección y/o designación de sus integrantes.
18. Que una vez constituido, el Comité deberá elaborar su propio reglamento de funcionamiento, incluyendo los acuerdos de confidencialidad y los mecanismos y protocolos necesarios para garantizar el manejo reservado de la información sensible.

19. Que en consecuencia, se hace necesario establecer las condiciones, requisitos, etapas y procedimiento para la inscripción de candidatos, divulgación, elección, votación, escrutinio y posterior conformación del Comité de Convivencia Laboral de RENTAN para el período 2026–2028.
20. Que la Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, disponiendo la obligación de los empleadores de implementar mecanismos internos orientados a la protección y promoción de un ambiente laboral sano y respetuoso, libre de cualquier conducta que afecte la dignidad o la salud física y mental de los trabajadores.

21. Que en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones aplicables, RENTAN, adoptó la Política de Equidad de Género y Prevención del Acoso Laboral y Sexual, aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 30 de junio de 2026, mediante la cual se estableció el Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual, el Acoso Laboral y la Discriminación por Razón de Género en el Ámbito Laboral, reafirmando el compromiso institucional con la promoción de ambientes de trabajo seguros, dignos, inclusivos, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso.

22. Que mediante la Resolución 3461 de 2025, el Ministerio del Trabajo derogó expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, con el fin de establecer nuevos lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, tanto en entidades públicas como en empresas privadas, redefiniendo su estructura, funciones y alcance normativo.

23. Que corresponde a RENTAN adoptar el procedimiento electoral aplicable e incorporarlo en la presente convocatoria.

En mérito de lo anteriormente, el Gerente General:

RESUELVE

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. OBJETO. Convocar a los(as) funcionarios(as) y trabajadores de RENTING DE ANTIOQUIA – RENTAN E.I.C.E. al proceso de elección de sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral COCOLAB de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 2. FINALIDAD. El proceso tendrá como finalidad garantizar la participación de los escrutinios de las y los funcionarios y trabajadores en la elección de sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral, bajo criterios de libertad, transparencia, igualdad, confidencialidad y respeto por la decisión individual de cada elector.

ARTÍCULO 3. PERÍODO. El Comité de Convivencia Laboral tendrá un período de dos (2) años, de conformidad con el artículo 5 de la Resolución 3461 de 2025.

El período se contará conforme a la fecha de constitución y a la comunicación de la elección y designación de los integrantes, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO: Un mes antes de finalizar cada periodo, RENTAN deberá adelantar las acciones para llevar a cabo la nueva convocatoria.

CAPÍTULO II
CONFORMACIÓN DEL COCOLAB

ARTÍCULO 4. INTEGRACIÓN. De acuerdo con el número de funcionarios directamente vinculados a RENTAN, el Comité de Convivencia Laboral estará integrado por:

a) Dos (2) representantes principales de las y los trabajadores y dos (2) representantes suplentes de las y los trabajadores.

b) Dos (2) representantes principales del empleador y dos (2) representantes suplentes del empleador.

ARTÍCULO 5. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR. La Gerencia General designará, mediante comunicación escrita, a los dos (2) representantes principales del empleador y a sus respectivos suplentes, quienes deberán contar, en lo posible, con las competencias actitudinales y comportamentales señaladas en la parte considerativa de esta resolución. No es necesario que pertenezcan al nivel directivo.

ARTÍCULO 6. RESTRICCIONES. No podrán integrar el Comité las personas que se encuentren incursas en las restricciones establecidas por la Resolución 3461 de 2025, particularmente aquellas respecto de quienes se haya presentado una queja de acoso laboral o quienes hayan sido víctimas de acoso laboral en el año anterior a su conformación, en los términos establecidos en dicha norma.

CAPÍTULO III
ELECTORES Y CANDIDATOS

ARTÍCULO 7. CENSO ELECTORAL. Harán parte del censo electoral las personas con vínculo laboral directo con RENTAN a la fecha de expedición de la presente resolución. El censo contendrá, como mínimo, nombre, identificación, dependencia y condición de habilitación para votar, y será publicado junto con el cronograma.

ARTÍCULO 8. TRABAJADORES EN MISIÓN. Los trabajadores en misión suministrados por Empresas de Servicios Temporales no harán parte del censo electoral, sin perjuicio de su protección frente a conductas de acoso laboral y de lo previsto en esta resolución.

ARTÍCULO 9. REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS. Podrán postularse como candidatos quienes:

a) Tengan vínculo laboral directo con RENTAN.
b) Se encuentren activos al momento de la inscripción.
c) Expresen voluntariamente su intención de participar.
d) Cumplan los requisitos establecidos en la convocatoria.
e) No se encuentren incursos en las restricciones previstas en la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 10. INSCRIPCIÓN. La inscripción se realizará dentro de las fechas fijadas en el cronograma, mediante el formulario que disponga la entidad (físico o electrónico), el cual deberá contener nombre completo, identificación, subgerencia o dependencia, cargo, correo institucional y aceptación expresa de la candidatura.

ARTÍCULO 11. VERIFICACIÓN Y PUBLICACIÓN. Gestión Humana verificará el cumplimiento de los requisitos y publicará la lista definitiva de candidatos habilitados en la fecha fijada en el cronograma de cada convocatoria.

CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO DE VOTACIÓN SECRETA

ARTÍCULO 12. NATURALEZA DEL VOTO. La elección de los representantes de las y los funcionarios y trabajadores ante el COCOLAB se realizará mediante votación secreta, libre, espontánea y auténtica.

ARTÍCULO 13. MECANISMO DE VOTACIÓN. La votación podrá realizarse de manera físico, electrónico o mixto, según se indique en la convocatoria. Cada trabajador habilitado podrá votar por un (1) solo candidato de la lista definitiva. El mecanismo seleccionado deberá garantizar:

a) Un voto por cada trabajador habilitado.
b) Igualdad de condiciones para los candidatos.
c) El secreto de la decisión individual.

d) La integridad de los resultados.
e) La imposibilidad de modificar el voto una vez depositado o registrado.
f) La trazabilidad del proceso, sin permitir la identificación de la preferencia individual.

PARAGRAFO PRIMERO: VOTACIÓN FÍSICA. Se dispondrá de papeletas o tarjetas electorales y urna o mecanismo equivalente. La identificación del trabajador que participa deberá manejarse separadamente de la papeleta depositada, garantizando que no pueda establecerse la correspondencia entre elector y voto.

ARTÍCULO 14. VOTOS VÁLIDOS, BLANCOS Y NULOS. Será válido el voto que permita identificar con claridad un (1) candidato. Será voto en blanco el marcado en la casilla correspondiente. Será nulo el voto que marque más de un candidato, que no permita establecer la voluntad del elector o que contenga enmendaduras o marcas que impidan su lectura.

CAPÍTULO V
ESCRUTINIO PÚBLICO Y RESULTADOS

ARTÍCULO 15. ESCRUTINIO PÚBLICO. Concluida la votación se realizará el escrutinio público. Los candidatos y trabajadores interesados podrán inscribirse como testigos ante la Secretaría General hasta el día hábil anterior a la votación, en la fecha fijada en el cronograma. Si no se inscriben testigos, la Gerencia General designará dos (2) trabajadores para que actúen como tales.

El carácter público del escrutinio significa que el conteo y la consolidación de los resultados podrán ser observados y verificados por los candidatos y trabajadores interesados, sin que en ningún caso pueda revelarse la identidad de quienes votaron por cada candidato.

ARTÍCULO 16. CONTENIDO DEL ESCRUTINIO. Como resultado del escrutinio se dejará constancia de:

a) Número de trabajadores habilitados.
b) Número de trabajadores que votaron.
c) Número total de votos.
d) Votos válidos.
e) Votos en blanco.
f) Votos nulos, cuando corresponda.
g) Votos obtenidos por cada candidato.
h) Identificación de los dos (2) candidatos elegidos como principales.
i) Identificación de los dos (2) candidatos elegidos como suplentes.

ARTÍCULO 17. DETERMINACIÓN DE PRINCIPALES Y SUPLENTES. Serán elegidos representantes principales de las y los funcionarios y trabajadores los dos (2) candidatos que obtengan la mayor votación. Los dos (2) candidatos siguientes con mayor votación serán elegidos representantes suplentes.

Si se presenta un empate que afecte la determinación de principales o suplentes, se resolverá mediante sorteo público realizado por el delegado que designe la Gerencia General, así: a) se escribirá el nombre de cada candidato empatado en papeletas idénticas; b) se depositarán en una urna o bolsa transparente; c) se revolverán en presencia de los asistentes; d) se extraerá una papeleta al azar, y e) el nombre extraído corresponderá al candidato elegido. El procedimiento y su resultado se registrarán en el acta de escrutinio.

ARTÍCULO 18. ACTA DE ESCRUTINIO. El resultado se formalizará mediante acta de escrutinio y resultados, que deberá contener los datos generales del proceso, el número de votos obtenido por cada candidato y la identificación de las personas elegidas**.**

El acta será parte integral del expediente de conformación del Comité.

CAPÍTULO VI
CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 19. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ. Una vez culminada la elección de los representantes de las y los funcionarios y trabajadores y efectuada la designación de los representantes del empleador, se realizará la reunión de constitución e instalación del COCOLAB.

ARTÍCULO 20. PRESIDENTE. El Comité elegirá por mutuo acuerdo entre sus integrantes al presidente (a), quien ejercerá las funciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 21. SECRETARIO. El Comité elegirá entre sus integrantes al secretario o secretaria, quien desarrollará las funciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 22. REGLAMENTO INTERNO. Una vez constituido, el COCOLAB dentro del mes siguiente a su instalación, el COCOLAB adoptará su reglamento interno, que incluirá, como mínimo, disposiciones sobre funcionamiento, reuniones, quórum, trámite de quejas, confidencialidad y reserva de la información, protección de información sensible, seguimiento de recomendaciones, manejo documental y prevención de conflictos de interés, así como los acuerdos de confidencialidad de sus integrantes.

ARTÍCULO 23. NATURALEZA DEL COCOLAB. El Comité constituye una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora. El Comité no determina si una conducta constituye o no acoso laboral, función que corresponde a las autoridades competentes conforme al marco legal aplicable y deberá dar uso al principio de procedibilidad o traslado cuando según la modalidad o la gravedad de la situación lo amerite.

CAPÍTULO VII
TRABAJADORES EN MISIÓN

ARTÍCULO 24. COORDINACIÓN CON LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES. Cuando una queja por presunto acoso laboral sea presentada por un trabajador en misión que preste sus servicios en RENTAN, la entidad actuará conforme a las reglas establecidas en la Resolución 3461 de 2025.

En estos casos, RENTAN activará su Comité de Convivencia Laboral con la participación de, por lo menos, un (1) representante del Comité de Convivencia Laboral de la respectiva Empresa de Servicios Temporales.

Las actuaciones deberán desarrollarse coordinadamente, preservando la confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización.

ARTÍCULO 25. ALCANCE DE LA PARTICIPACIÓN. La participación del representante de la Empresa de Servicios Temporales en los casos correspondientes a trabajadores en misión no modifica la integración ordinaria del COCOLAB de RENTAN ni convierte a los trabajadores en misión en electores dentro del proceso regulado por esta resolución.

CAPÍTULO VIII
CONTRATISTAS

ARTÍCULO 26. ÁMBITO DE APLICACIÓN PARA CONTRATISTAS. Los contratistas vinculados a RENTING DE ANTIOQUIA - RENTAN EICE mediante contratos de prestación de servicios, apoyo a la gestión o cualquier otra modalidad contractual, deberán observar los principios de respeto, dignidad humana, igualdad, no discriminación y sana convivencia en el desarrollo de sus actividades, conforme a la normativa vigente y a las políticas institucionales de la Entidad.

ARTÍCULO 27. ATENCIÓN DE SITUACIONES RELACIONADAS CON ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. Los contratistas que consideren estar siendo afectados por conductas constitutivas de acoso sexual, violencia basada en género o discriminación podrán acudir a las rutas institucionales establecidas por RENTAN y al Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Discriminación por Razón de Género en el Ámbito Laboral para la recepción, orientación y trámite correspondiente. Cuando se presenten conflictos de convivencia entre contratistas, o entre contratistas y servidores, trabajadores oficiales o colaboradores de la Entidad, el Comité de Convivencia Laboral podrá conocer la situación únicamente con fines preventivos, orientadores y de promoción de la convivencia, formulando recomendaciones que contribuyan a la solución pacífica de las diferencias y al fortalecimiento del clima organizacional.

ARTÍCULO 28. ALCANCE Y LIMITACIONES DE COMPETENCIA. La participación de los contratistas en los procedimientos adelantados por el Comité de Convivencia Laboral no modifica su naturaleza contractual ni genera vínculo laboral alguno con la entidad. En consecuencia, el Comité no resolverá controversias derivadas de la ejecución, liquidación, supervisión o

incumplimiento de contratos de prestación de servicios, las cuales deberán tramitarse por los mecanismos contractuales y legales correspondientes.

CAPÍTULO IX
GARANTÍAS Y CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 29. GARANTÍA DEL SECRETO DEL VOTO. RENTAN garantizará que ninguna persona pueda conocer o reconstruir la decisión individual de voto de un trabajador. La información sobre la participación electoral solo podrá utilizarse para verificar la habilitación y evitar duplicidades, sin asociarla con el contenido del voto.

ARTÍCULO 30. DIVULGACIÓN DE RESULTADOS. Los resultados serán divulgados de manera consolidada, indicando el número de votos obtenido por cada candidato, sin revelar la identidad de los electores.

ARTÍCULO 31. CUSTODIA DE INFORMACIÓN. La información del proceso electoral será custodiada conforme a las disposiciones institucionales de gestión documental y protección de información. La información relacionada con el funcionamiento del COCOLAB estará sometida a las obligaciones de reserva y confidencialidad establecidas por la normativa vigente.

ARTÍCULO 32. VARIACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES. Si durante el período de vigencia del Comité varía el número de trabajadores de RENTAN, no será necesario ajustar su conformación hasta la finalización del período, de conformidad con la regla establecida en la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 33. APOYO INSTITUCIONAL. RENTAN garantizará los recursos necesarios para el funcionamiento del Comité, incluyendo espacios, medios tecnológicos, capacitación y demás elementos requeridos para el cumplimiento de sus funciones.

ARTICULO 34. Todos los miembros titulares y suplentes de los comités deberán asistir puntualmente a las reuniones programadas y a las actividades de formación convocadas.

PÁRAGRAFO PRIMERO. La participación deberá garantizarse como parte de la jornada laboral ordinaria y la asistencia será obligatoria.

PÁRAGRAFO SEGUNDO. Queda expresamente ordenado que los horarios de reunión y formación de cada comité deberán ser respetados y priorizados.

ARTÍCULO 35. DEBERES DE LOS JEFES INMEDIATOS. Los subgerentes, directores y jefes inmediatos deberán:

a) Garantizar la disponibilidad de tiempo de los trabajadores a su cargo que integren el COCOLAB para asistir a sus sesiones y actividades.

b) Facilitar las condiciones operativas y logísticas necesarias para su participación efectiva.
c) Abstenerse de programar actividades que interfieran con las reuniones del COCOLAB.

ARTÍCULO 36. RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DE LOS COMITÉS: Es responsabilidad de los miembros del comité:

a) Participar activamente en las reuniones y actividades formativas.
b) Mantener actualizado el conocimiento en seguridad y salud en el trabajo conforme a los estándares legales.
c) Cumplir los roles asignados en los planes de acción, casos de acoso, violencia sexual y/o otros presentados, investigación de incidentes cuando sea necesario.
d) Informar oportunamente cualquier impedimento para asistir.

ARTÍCULO 37. SEGUIMIENTO. El secretario del COCOLAB llevará el registro de asistencia y de cumplimiento del plan de acción, que será revisado periódicamente por la Subgerencia Administrativa y Financiera. Dicha revisión no comprenderá el contenido de las quejas ni la información sensible, que permanecerá bajo reserva del Comité. Los incumplimientos reiterados en la asistencia se remitirán a Gestión Humana para lo de su competencia.

ARTÍCULO 38. PUBLICACIÓN: La presente resolución rige a partir de su expedición y publicación, deberá ser comunicada a todos los servidores públicos de la entidad y deroga todo lo que le sea contrario.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

OSCAR RODRIGO RENDÓN SERNA
Gerente General
RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Juan Carlos Gallo Pérez – Jefe SST		30/09/2026
Revisó y aprobó:	Sara Carolina Tejada Giraldo – Jefe Gestión Humana		30/09/2026
Revisó y aprobó:	Beatriz Eliana Ángel Franco –Subgerente administrativa		30/09/2026
Revisó y aprobó:	Maria Camila Arbelaéz Álvarez - Secretaria General		30/09/2026
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.			