

RESOLUCIÓN No. **1723** DE
24 DÍC 2024

POR LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 083 DEL 7 DE FEBRERO DE 2024 CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA – EMSERCHÍA E.S.P., PERÍODO 2023-2025.

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHIA EMSERCHÍA E.S.P.

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 1° consagra que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general, principios que se desarrollan a través del artículo 13 que establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación, y del artículo 25 que consagra el trabajo como un derecho fundamental que goza de especial protección del Estado.

Que los artículos 53 y 54 de la Constitución Política establecen los principios mínimos fundamentales del trabajo, incluyendo la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima, la estabilidad laboral, la garantía a la seguridad social, y la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, principios que deben materializarse a través de condiciones dignas y justas en el ambiente laboral, garantizando la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, aspectos que deben ser vigilados y protegidos por el Estado a través de sus diferentes instituciones y mecanismos.

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, definiendo las modalidades de acoso laboral y estableciendo las conductas atenuantes y agravantes, y en su numeral 1° del artículo 9 estableció la obligación de implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, que debe ser adoptado por todas las entidades públicas y privadas como herramienta fundamental para la protección de los derechos laborales.

Que la Resolución 2646 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social estableció disposiciones y definió responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y en su numeral 1.7 del artículo 14 estableció como medida preventiva de acoso laboral la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, disposiciones que fueron posteriormente complementadas con el Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, que estableció la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Que la Ley 1562 de 2012 modificó el Sistema de Riesgos Laborales y dictó otras disposiciones en materia de salud ocupacional, incluyendo aspectos relacionados con la prevención de riesgos psicosociales, normativa que fue complementada por el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 652 de 2012 que estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y la Resolución 1356 de 2012 que modificó parcialmente la Resolución 652, ajustando aspectos relacionados con la conformación y funcionamiento de estos Comités.

Que la Ley 1616 de 2013 estableció disposiciones para garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental de la población colombiana, incluyendo el ámbito laboral, disposiciones que fueron posteriormente integradas y desarrolladas en el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compiló y racionalizó las normas de carácter reglamentario del sector trabajo, incluyendo disposiciones específicas sobre acoso laboral y protección de la salud mental en el entorno laboral.

Que la Resolución 2404 de 2019 adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y estableció los protocolos específicos de intervención, herramientas que fueron complementadas con el Decreto 768 de 2022 que actualizó las directrices generales de técnica normativa, incluyendo aspectos relacionados con la expedición de actos administrativos en materia laboral, y con la Ley 2220 de 2022 que adoptó el Estatuto de Conciliación y estableció nuevos lineamientos para los mecanismos alternativos de solución de conflictos aplicables al ámbito laboral. Que el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante la Resolución 3195 de 2022 y su posterior modificación a través de la Resolución 3348 de 2023 estableció y actualizó los lineamientos sobre el funcionamiento de los comités de convivencia laboral, normativa que fue complementada con la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo que estableció directrices específicas sobre la prevención de Acoso Laboral y Sexual, así como la Violencia basada en Género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Que la Resolución 4764 de 2023 estableció los requisitos mínimos de seguridad y salud para el desarrollo de trabajo remoto o a distancia, disposiciones que se integran con la nueva realidad laboral y que requieren especial atención en materia de prevención del acoso laboral en entornos virtuales, considerando las particularidades de las interacciones a través de medios tecnológicos y las nuevas formas de relacionamiento laboral que deben ser monitoreadas y reguladas para garantizar ambientes de trabajo saludables independientemente de la modalidad en que se presten los servicios.

Que la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación estableció directrices fundamentales para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, normativa que fue complementada y desarrollada mediante la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual estableció lineamientos específicos y detallados para la aplicación efectiva de las disposiciones contenidas en la Circular 003, fortaleciendo así el marco normativo de protección contra el acoso laboral en las entidades públicas. Que los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, junto con la Recomendación 206 que lo complementa, establecen directrices específicas y proporcionan orientaciones detalladas para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, constituyendo un marco de referencia internacional que debe ser incorporado en las políticas y procedimientos internos de las organizaciones para garantizar ambientes laborales seguros y saludables, libres de toda forma de violencia y discriminación.

Que la jurisprudencia de la Corte Constitucional, a través de múltiples pronunciamientos como la Sentencia T-882 de 2006 que estableció criterios específicos para la identificación y tratamiento del acoso laboral, la Sentencia C-780 de 2007 que declaró la exequibilidad de la Ley 1010 de 2006 y estableció parámetros interpretativos sobre el acoso laboral, y las Sentencias T-238 de 2008 y T-372 de 2012 que desarrollaron el alcance del derecho a un ambiente laboral sano, ha construido una sólida línea jurisprudencial que refuerza la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y establece obligaciones concretas para las entidades en materia de prevención y atención del acoso laboral.

Que la Sentencia C-960 de 2007 de la Corte Constitucional estableció la importancia de los comités de convivencia laboral como mecanismos de prevención y solución de conflictos, destacando su papel fundamental en la construcción de ambientes laborales saludables y en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, jurisprudencia que ha sido complementada por diversos pronunciamientos que reafirman la necesidad de contar con instrumentos efectivos para la prevención y atención de situaciones de acoso laboral y la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto y la dignidad humana.

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 establece la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención y atención del acoso laboral en el sector público, disposición que se articula con el Plan Estratégico Institucional de EMERCHIA E.S.P. 2023-2025, el cual contempla como uno de sus objetivos estratégicos el fortalecimiento de los mecanismos de prevención y atención del acoso laboral, reconociendo la importancia de contar con herramientas efectivas para la promoción de ambientes laborales saludables y el desarrollo del talento humano en condiciones de dignidad y respeto.

Que mediante comunicado interno, la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMERCHIA E.S.P. informó a los funcionarios la apertura de inscripciones para postularse como integrantes del Comité de Convivencia Laboral durante el período comprendido entre el 13 y el 23 de junio de 2023, proceso que culminó con la elección realizada el día seis (06) de julio del año dos mil veintitrés (2023), donde los trabajadores, mediante votación libre y transparente, eligieron a sus representantes al Comité de Convivencia Laboral, garantizando así la participación democrática y la representatividad de todos los servidores públicos en este importante órgano institucional.

Que la Gerencia, en ejercicio de sus facultades y en cumplimiento de la normatividad vigente, realizó la designación de los miembros representantes de la empresa mediante oficio del veintitrés (23) de enero de 2024, completando así la conformación del Comité de Convivencia Laboral con representantes tanto de los trabajadores como de la administración, garantizando el equilibrio y la participación equitativa en la composición de este órgano fundamental para la promoción de un ambiente laboral sano y respetuoso.

Que se hace necesario actualizar la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con los nuevos lineamientos establecidos en la normatividad vigente, particularmente en lo relacionado con los procedimientos, términos y responsabilidades definidos en la Circular Conjunta No. 100-004-2024, con el fin de fortalecer su capacidad de acción y garantizar su efectividad como instancia de prevención y atención del acoso laboral en la entidad.

En mérito de lo expuesto:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL El Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMERCHIA E.S.P. estará conformado por seis miembros principales, distribuidos equitativamente entre representantes de la entidad y de los trabajadores. Por parte de la entidad actuarán como principales CATALINA MORA LASERNA, LINA MARIA RODRIGUEZ, JAIME ALEXIS GERARDO CASTRO SANTOS Y JUANA VALENTINA CONEJO BELLO, Como representantes de los trabajadores participarán en calidad de principales EMELY PASIÓN PAEZ SANTOFIMIO, LAURA ALEJANDRA MAYORGA ORDOÑEZ, ERIKA JOHANNA ROMERO VARGAS y ANDREA ARIAS JIMENEZ.

REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD.

PRINCIPALES	ADICIONAL
CATALINA MORA LASERNA	JAIME ALEXIS GERARDO CASTRO SANTOS
LINA MARIA RODRIGUEZ	JUANA VALENTINA CONEJO BELLO

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

PRINCIPALES	ADICIONAL
EMELY PASIÓN PAEZ SANTOFIMIO	ERIKA JOHANNA ROMERO VARGAS
LAURA ALEJANDRA MAYORGA ORDOÑEZ	ANDREA ARIAS JIMENEZ



723

ARTÍCULO SEGUNDO: PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS La secretaría del Comité recibirá las quejas relacionadas con acoso laboral a través de los canales institucionales establecidos, garantizando la confidencialidad del proceso. El término para dar trámite inicial a la queja será de cinco días calendario. La documentación deberá contener la descripción de los hechos y las pruebas que los soportan. En caso de que la queja involucre conductas con connotación sexual, se dará traslado inmediato a la autoridad disciplinaria competente, dejando constancia en el acta correspondiente.

ARTÍCULO TERCERO: EXAMEN Y ANÁLISIS DE CASOS El Comité realizará el examen de los casos en sesión extraordinaria convocada para tal fin, dentro de los cinco días calendario siguientes a la recepción de la queja. Este término podrá ampliarse hasta por diez días calendario adicional cuando la complejidad del caso lo amerite, previa justificación escrita. El análisis se realizará bajo estricta confidencialidad, garantizando la protección de la información y la dignidad de las personas involucradas.

ARTÍCULO CUARTO: PROCESO DE ESCUCHA Y DIÁLOGO Las partes involucradas serán escuchadas de manera individual en el término de cinco días calendario. Posteriormente, previo consentimiento de las partes y evitando acciones revictimizantes, se propiciarán espacios de diálogo conjunto para la búsqueda de soluciones. Estos espacios se desarrollarán en un término de cinco días calendario, prorrogables hasta por diez días adicionales cuando las circunstancias lo requieran.

ARTÍCULO QUINTO: FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE MEJORA El Comité formulará un plan de mejora concertado entre las partes dentro de los cinco días calendario siguientes a la realización de los espacios de diálogo. Este plan incluirá compromisos específicos, términos de cumplimiento y mecanismos de seguimiento. La verificación de los compromisos se realizará mensualmente, dejando constancia en acta de los avances y dificultades encontradas.

ARTÍCULO SEXTO: REMISIÓN A INSTANCIAS COMPETENTES En los casos donde no se logre un acuerdo entre las partes o se incumplan los compromisos establecidos, el Comité remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería correspondiente, según la jurisdicción territorial. Esta remisión se realizará dentro de los quince días calendario, siguientes a la verificación del incumplimiento o la imposibilidad de acuerdo.

ARTÍCULO SÉPTIMO: PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN La actuación del Comité se regirá por los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad. La celeridad implica el desarrollo oportuno de las actuaciones, evitando dilaciones injustificadas. La eficacia se materializa en la adopción de medidas que efectivamente prevengan o superen las situaciones de acoso. La imparcialidad garantiza un trato equitativo y objetivo para las partes. La confidencialidad asegura la reserva de la información y la protección de los datos personales de los involucrados.

ARTÍCULO OCTAVO: FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA La presidencia del Comité tendrá a su cargo la convocatoria y dirección de las sesiones, la gestión de recursos necesarios para el funcionamiento del Comité, y la presentación de las recomendaciones ante la administración. Deberá garantizar la dinámica y eficacia de las reuniones, así como el seguimiento a las decisiones adoptadas.

ARTÍCULO NOVENO: FUNCIONES DE LA SECRETARÍA La secretaría del Comité será responsable de la recepción y trámite documental, la citación a reuniones, la elaboración y custodia de actas, y la preparación de informes. Mantendrá el archivo actualizado y ordenado, garantizando la confidencialidad de la información. Elaborará los informes trimestrales de gestión que serán presentados a la alta dirección.

ARTÍCULO DÉCIMO: ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN El Comité implementará un programa integral de prevención del acoso laboral que incluirá la elaboración y socialización de códigos de convivencia, el desarrollo de actividades de sensibilización, la realización de capacitaciones en resolución de conflictos, y el seguimiento periódico a las relaciones laborales. Este programa se articulará con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO UNDÉCIMO: MEDIDAS DE INTERVENCIÓN Y CORRECCIÓN En los casos donde se verifique la existencia de situaciones de acoso laboral, el Comité implementará medidas de intervención que podrán incluir la facilitación de traslados laborales recomendados por profesionales competentes, el establecimiento de procedimientos conciliatorios, y la gestión de apoyo psicológico a través de alianzas institucionales.

ARTÍCULO DUODÉCIMO: RÉGIMEN DE REUNIONES El Comité sesionará ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran. Las reuniones ordinarias serán programadas en el cronograma anual de actividades. El quórum deliberatorio se constituirá con la mitad más uno de sus integrantes, y las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los asistentes.

ARTÍCULO DECIMOTERCERO: PERÍODO DE GESTIÓN Los miembros del Comité ejercerán sus funciones por un período de dos años, contados a partir de la fecha de comunicación de su elección o designación. Este período podrá prorrogarse hasta la designación del nuevo Comité.

ARTÍCULO DECIMOCUARTO: GESTIÓN DOCUMENTAL E INFORMES El Comité mantendrá un sistema de gestión documental que garantice la confidencialidad y trazabilidad de las actuaciones. Presentará informes trimestrales a la alta dirección sobre la gestión realizada, incluyendo estadísticas, seguimiento de casos y recomendaciones de mejora.

ARTÍCULO DECIMOQUINTO: SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL COMITÉ El Comité de Convivencia Laboral implementará un sistema integral de monitoreo y evaluación de su gestión que permita medir la efectividad de sus actuaciones y el impacto de las medidas adoptadas en el clima organizacional. Este sistema contemplará la realización de una evaluación semestral del ambiente laboral que incluya indicadores de percepción de seguridad, confianza en los mecanismos de denuncia y efectividad de las medidas de prevención. La evaluación incorporará metodologías participativas que permitan recoger las experiencias y sugerencias de los trabajadores, garantizando siempre la confidencialidad de la información recopilada. Los resultados de estas evaluaciones servirán como insumo para la formulación de planes de mejoramiento continuo y la actualización de las estrategias de prevención y atención del acoso sexual. El Comité presentará anualmente a la Gerencia un informe consolidado que incluya el análisis de las tendencias identificadas, los logros alcanzados y las recomendaciones para el fortalecimiento de la política de prevención del acoso sexual en la entidad, garantizando en todo momento la protección de la identidad de las personas involucradas en los casos atendidos.

ARTÍCULO DECIMOSEXTO: PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL El Comité de Convivencia Laboral implementará un procedimiento integral para la atención, investigación y protección en casos de acoso sexual, garantizando en todo momento la confidencialidad, el debido proceso y la protección de las víctimas. La recepción inicial de los casos podrá realizarse a través de cualquier medio que resulte accesible para la víctima, incluyendo la presentación verbal, escrita o por medios digitales ante cualquier miembro del Comité o ante la Secretaría Técnica. En el momento de la recepción, se deberá activar de manera inmediata el protocolo de protección, el cual incluye la asignación de un acompañante institucional que servirá como enlace permanente entre la víctima y las diferentes instancias involucradas en el proceso, garantizando que no se generen nuevas situaciones de victimización durante el desarrollo del procedimiento.

ARTÍCULO DECIMOSÉPTIMO: PROCEDIMIENTO DE ACTIVACIÓN Y PRIMERA RESPUESTA Una vez se tenga conocimiento de un posible caso de acoso sexual, la Secretaría Técnica del Comité convocará a una sesión extraordinaria que deberá realizarse en un plazo no mayor a veinticuatro horas. En esta sesión se evaluará el nivel de riesgo para la víctima y se determinarán las medidas de protección inmediatas que deban implementarse, las cuales podrán incluir el traslado temporal de

área, la modificación de horarios, la autorización de trabajo remoto o cualquier otra medida que se considere necesaria para garantizar la seguridad y bienestar de la víctima. Estas medidas deberán implementarse garantizando que no impliquen un detrimento en las condiciones laborales de la persona afectada y deberán mantenerse hasta que se tenga certeza de que no existe riesgo de nuevas agresiones o represalias.

ARTÍCULO DECIMOCTAVO: PROCESO DE DOCUMENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL El proceso de documentación del caso se realizará mediante entrevistas individuales con la víctima, respetando en todo momento su derecho a la intimidad y evitando la repetición innecesaria de su relato. La Secretaría Técnica designará un equipo interdisciplinario compuesto por profesionales en psicología, derecho y trabajo social, quienes serán los únicos autorizados para realizar las entrevistas y recopilar la información necesaria. Este equipo deberá elaborar un informe detallado que incluya la valoración del daño psicológico y social, así como las recomendaciones para el proceso de atención y reparación. El acompañamiento incluirá la activación inmediata de la ruta de atención en salud a través de la ARL, la cual deberá garantizar la prestación de servicios especializados en salud mental y la continuidad del tratamiento por el tiempo que sea necesario.

ARTÍCULO DECIMONOVENO: GARANTÍAS DE PROTECCIÓN Y NO REPETICIÓN El Comité implementará un sistema integral de garantías laborales y de protección que incluye el establecimiento de un período de estabilidad laboral reforzada de doce meses para la víctima, contados a partir de la presentación de la denuncia. Durante este período, cualquier modificación en las condiciones laborales deberá ser autorizada previamente por el Comité y contar con el consentimiento expreso de la víctima. Se establecerá además un programa de seguimiento mensual que permita verificar la efectividad de las medidas de protección implementadas y la no ocurrencia de represalias. Este seguimiento incluirá la evaluación del clima laboral en el área de trabajo y la implementación de acciones preventivas que garanticen la no repetición de los hechos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO: PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN La investigación de los casos de acoso sexual se realizará bajo estrictos parámetros de confidencialidad y debido proceso, garantizando tanto los derechos de la víctima como los del presunto agresor. El Comité conformará una comisión especial de investigación que deberá analizar la evidencia disponible, realizar las entrevistas necesarias y elaborar un informe de conclusiones en un plazo no mayor a treinta días calendario. Este informe deberá incluir recomendaciones específicas sobre las medidas disciplinarias o correctivas que deban implementarse, así como las acciones de reparación para la víctima. El proceso investigativo deberá desarrollarse bajo los principios de debida diligencia, imparcialidad y enfoque diferencial, teniendo en cuenta las relaciones de poder y las condiciones de vulnerabilidad que puedan existir.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO: MEDIDAS DE REPARACIÓN INTEGRAL El Comité diseñará e implementará un plan de reparación integral para cada caso, el cual deberá incluir medidas de satisfacción, rehabilitación y garantías de no repetición. Este plan será construido con la participación activa de la víctima y deberá responder a sus necesidades específicas de reparación. Las medidas podrán incluir el reconocimiento institucional del daño causado, la implementación de acciones de memoria que contribuyan a la transformación de la cultura organizacional, el desarrollo de programas de formación y sensibilización sobre acoso sexual, y la adopción de cambios en las políticas y procedimientos institucionales que sean necesarios para prevenir futuros casos. La implementación de estas medidas será supervisada por el Comité y se realizará un seguimiento trimestral para verificar su cumplimiento y efectividad.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO: SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación permanente que permita medir la efectividad del protocolo y realizar los ajustes necesarios para su mejoramiento continuo. Este sistema incluirá la realización de reuniones trimestrales de evaluación, la elaboración de informes de gestión, la documentación de lecciones aprendidas y la implementación de acciones de mejora. Los resultados de este seguimiento

b7 23

serán presentados a la alta dirección y servirán como insumo para la actualización y fortalecimiento de las políticas institucionales de prevención y atención del acoso sexual. El sistema deberá garantizar la protección de la información confidencial y la dignidad de las personas involucradas en los casos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO: ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y REPORTE El Comité establecerá los mecanismos necesarios para garantizar la articulación efectiva con las diferentes instituciones que conforman la ruta de atención en casos de acoso sexual, incluyendo la Fiscalía General de la Nación, el Ministerio del Trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las Administradoras de Riesgos Laborales. Se implementará un sistema de reporte trimestral al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), garantizando la protección de la identidad de las víctimas y la confidencialidad de la información. Este reporte deberá incluir información estadística sobre los casos atendidos, las medidas implementadas y los resultados obtenidos, contribuyendo así al fortalecimiento de las políticas públicas en la materia.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: VIGENCIA Y DEROGATORIAS La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga expresamente la Resolución [número anterior] de [fecha anterior] y todas aquellas disposiciones internas que le sean contrarias. Los procedimientos y actuaciones que se encuentren en curso al momento de la entrada en vigencia de la presente Resolución continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes al momento de su inicio hasta su culminación, salvo que las disposiciones de la presente Resolución sean más favorables para las víctimas, caso en el cual se aplicarán estas últimas de manera inmediata. El Comité de Convivencia Laboral tendrá un plazo de treinta (30) días calendario para adaptar sus procedimientos internos a lo establecido en la presente Resolución, sin que esto implique la suspensión de la atención y protección inmediata a las víctimas de acoso sexual. Los formatos, protocolos y demás documentos operativos deberán ser actualizados en un término no mayor a sesenta (60) días calendario.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Chía, a los _____ días del mes de _____ de 2024. **24 DIC 2024**

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



IVAN DARIO MONTAÑO NEIZA.
GERENTE.

Proyectó: Sebastián Parra Mora - Pasante Sena SST 

Revisó: Omaira Milena Moreno Martínez - Profesional Universitario Especializado SST. 

Revisó: Gloria Inés Rodríguez Rodríguez - Subdirectora de Talento Humano y SST. 

