



## RESOLUCIÓN 30 de 2025

### "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de Canal Capital 2025-2027"

#### La Gerente General de Canal Capital

En uso de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por el Acuerdo 010 de 2023, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015,

#### CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral modificada por la Resolución 1356 de 2012, en la que se definió que el Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

Que mediante la Resolución 070 del 8 de junio 2023 se conformó el Comité de convivencia laboral de Canal Capital, por un periodo de 2 años contados a partir de la conformación del mismo.

Que de acuerdo con la desvinculación de dos (2) de los tres (3) representantes designados por los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral, se hace necesario realizar una nueva conformación del comité.

Que el 26 de febrero de 2025, a través de correo electrónico, Canal Capital realizó la convocatoria a los trabajadores oficiales para que se postularan a la elección de representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral. Esta postulación tenía como fecha límite de inscripción el 3 de marzo de 2025.

Que para participar en este Comité se postularon cuatro (4) trabajadores oficiales.

Que el 10 de marzo de 2025 se invitó, por medio de correo electrónico, a participar en las votaciones con el objetivo de definir los representantes de los trabajadores tanto principales como sus suplentes, para conformar el Comité de Convivencia Laboral por el periodo 2025-2027.

Que el mismo 10 de marzo de 2025, se realizó el escrutinio de la jornada en la cual participaron treinta y tres (33) de los treinta y cinco (35) servidores de la planta activa de la entidad y se obtuvieron los siguientes resultados:

<b>Resultados votación candidatos de los trabajadores para conformar el Comité de Convivencia Laboral 2025-2027</b>		
<b>Número</b>	<b>Candidato</b>	<b>Votos</b>
1	Carolina Vargas García	12
2	Olga Lucía Vides Castellanos	8
3	Carolina Rodríguez Reyes	7
4	Carlos Ramiro Flórez Echenique	3
5	Voto en blanco	3

Que los dos (2) trabajadores con mayor votación se reconocerán como miembros titulares en representación de los trabajadores y los dos (2) trabajadores que continúan en orden descendente en la votación serán reconocidos como suplentes de los miembros titulares en representación de los trabajadores.

Que, en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.** Conformar el Comité de Convivencia Laboral de Canal Capital para el periodo 2025 a 2027, integrado por:

#### Miembros designados por la Gerencia General en representación del Empleador:

1. La Secretaria General y como suplente el Subdirector Administrativo.
2. El Director Operativo y como suplente el Subdirector Financiero.



## RESOLUCIÓN 30 de 2025

### “Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de Canal Capital 2025-2027”

#### Miembros elegidos en representación de los trabajadores de la Empresa:

1. Carolina Vargas García, Técnico de Recursos Humanos.
2. Olga Lucía Vides Castellanos, Profesional Especializado de la Secretaría General

#### Suplentes de los miembros elegidos en representación de los trabajadores:

1. Sonia Carolina Rodríguez Reyes, Auxiliar de atención al ciudadano
2. Carlos Ramiro Flórez Echenique, Profesional Especializado de la Subdirección Financiera

**PARÁGRAFO 1.** El Comité, en ocasiones especiales, podrá invitar a quienes por las competencias de sus cargos o funciones asignadas puedan aportar elementos de juicio necesarios para cumplir con los objetivos del Comité.

Estos últimos tendrán voz, pero no voto y solamente emitirán sus conceptos u opiniones técnicas o profesionales sobre el asunto o materia de análisis, pudiendo ser solicitadas por el Comité en medio escrito.

**PARÁGRAFO 2.** En caso de desvinculación de uno de los representantes del Empleador ante el Comité de Convivencia Laboral, sus funciones serán asumidas por el funcionario que lo reemplace en el cargo correspondiente. Cuando la desvinculación sea de alguno de los representantes de los trabajadores ante el mencionado Comité, sus funciones serán asumidas por el trabajador designado como suplente con el mayor número de votos en orden descendente de los resultados de las votaciones del 10 de marzo de 2025.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El Comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses 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.

**ARTÍCULO TERCERO.** Las recomendaciones, conceptos y decisiones del Comité de convivencia laboral serán emitidos y consignados en el acta que suscriban los miembros de cada reunión, la que se constituye en la base y el soporte fundamental de los trámites y gestiones que se adelanten a través de este.

**ARTÍCULO CUARTO.** El periodo de los miembros del Comité de convivencia laboral será de dos (2) años contados a partir de la conformación del mismo y se contarán a partir de la fecha de la presente Resolución.

**ARTÍCULO QUINTO.** Las funciones del Comité de convivencia laboral son:

1. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
2. Adelantar reuniones con el fin de crear espacios de diálogos entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
3. 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.
4. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
5. 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.
6. Presentar a la Gerencia General de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y/o sexual, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
7. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de convivencia laboral al área de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la entidad.



## RESOLUCIÓN 30 de 2025

### “Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de Canal Capital 2025-2027”

8. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia General de la entidad.

**ARTÍCULO SEXTO.** El Comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros y para la vigencia del mismo, un presidente quien tendrá las funciones de:

1. Convocar a los miembros del comité a 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 las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Gerencia General los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** El Comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros y durante la vigencia del mismo, un secretario técnico quien tendrá las funciones de:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral y/o sexual, 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.
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. 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 OCTAVO.** El Comité de convivencia laboral tendrá quórum decisorio y deliberatorio con la mitad más uno de sus integrantes, los cuales deberán suscribir las actas de cada una de las sesiones realizadas.

**ARTÍCULO NOVENO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias, en particular la Resolución 070 de 2023.

Dada en Bogotá D. C., el 13 de marzo de 2025.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

**PAULA ARENAS CANAL**  
Gerente General

Elaboró: Juan Carlos Poveda Rojas. - Contratista Recursos Humanos.

Revisaron: Sandra Paola Montilla Morales- Profesional Especializada de Recursos Humanos


Javier Augusto Medina Parra - Subdirector Administrativo

Carolina Carranza Ortiz - Asesora Contratista de la Secretaría General



## RESOLUCIÓN 30 de 2025

### **“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de Canal Capital 2025-2027”**

Aprobó: Juana Amalia González Hernández - Secretaria General 

*Quienes proyectamos, revisamos y aprobamos, declaramos dentro de nuestra responsabilidad y competencia, que el presente documento lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo recomendamos para la firma del representante legal*