

Resolución No. 087 de 2026

(11 JUN 2026)

“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S. y se convoca el proceso para la elección de los representantes de los servidores”

EL GERENTE GENERAL DE LA EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S., En ejercicio de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias, en especial de las conferidas por el artículo 209 de la Constitución Política, la Ley 1010 de 2006, el Estatuto de la entidad y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Resolución 009 de 2021, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política consagra el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y reconoce a toda persona el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

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, y que su artículo 9 dispone que los reglamentos de las entidades deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 contempla, como medida preventiva del acoso laboral a cargo de los empleadores, la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo.

Que el Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 3461 de 2025, publicada en el Diario Oficial No. 53.240 del 11 de septiembre de 2025, derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y estableció los lineamientos vigentes para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas.

Que el artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025 dispone que en las entidades públicas con más de cinco y menos de veinte trabajadores el Comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador, con sus respectivos suplentes; que el empleador designa directamente a sus representantes y que los trabajadores eligen los suyos mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de los servidores, con escrutinio público, conforme al procedimiento que adopte la entidad en la respectiva convocatoria.

Que la planta de personal de la EICE, adoptada mediante el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, está conformada por diez (10) empleos, de manera que la entidad se ubica en el supuesto de más de cinco y menos de veinte trabajadores previsto en la norma citada.

Resolución No. 087 de 2026

(11 JUN 2026)

Que conforme al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Resolución 009 de 2021, corresponde al Gerente General expedir los actos necesarios para el desarrollo del objeto de la entidad y dirigir los aspectos laborales de la misma, por lo que la conformación del Comité de Convivencia Laboral, en cuanto acto administrativo de carácter interno y laboral, es de su competencia y se adopta mediante resolución, sin que su naturaleza corresponda a las materias de estructura y planta reservadas a la Junta Directiva.

Que la EICE no cuenta actualmente con Comité de Convivencia Laboral en funcionamiento, por lo que se hace necesario conformarlo en cumplimiento del mandato legal y reglamentario.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFORMACIÓN Y COMPOSICIÓN. Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S., integrado de manera bipartita por un representante del empleador y un representante de los servidores, cada uno con su respectivo suplente, de conformidad con el artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO: REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR. Designar como representantes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral a los siguientes servidores:

PRINCIPAL: LUIS ALFONSO RIVERA PABÓN, Profesional de Ingeniería Civil y/o Arquitectura

SUPLENTE: ENIDELA CASTILLA MOLINA, Secretaria Ejecutiva

PARÁGRAFO: La presente designación se efectúa directamente por la Gerencia General, en su calidad de representante legal de la entidad. No podrá recaer en el servidor a quien se le haya formulado queja de acoso laboral, ni en quien haya sido víctima de tales conductas, en el año inmediatamente anterior a la conformación.

ARTÍCULO TERCERO: ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES. Convocar a todos los servidores de la EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S., para que elijan, mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica del personal y con escrutinio público, al representante principal de los servidores y a su suplente ante el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO CUARTO: CRONOGRAMA DEL PROCESO DE ELECCIÓN. El proceso de elección se adelantará conforme al siguiente cronograma, contado en días hábiles a partir de la expedición de la presente resolución:

Resolución No. **087** de 2026

(**11 JUN 2026**)

Etapa	Término
Publicación de la convocatoria y del censo electoral	Dentro del día hábil siguiente a la expedición de la resolución.
Inscripción de candidatos	Tres (3) días hábiles siguientes a la publicación de la convocatoria (Entre el 16 y el 18 de junio de 2026)*
Publicación de la lista de candidatos	Un (1) día hábil siguiente al cierre de las inscripciones. (19 de junio de 2026)
Jornada de votación	Quinto (5) día hábil siguiente a la publicación de la lista de candidatos. (26 de junio de 2026)
Escrutinio público y comunicación de los elegidos	El mismo día de la jornada de votación. (26 de junio de 2026)
Instalación del Comité	Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de la elección.

* Podrán inscribirse a través de correo electrónico o mediante escrito de comunicación de la postulación ante la secretaría de la gerencia.

ARTÍCULO QUINTO: REQUISITOS E INHABILIDADES. Los integrantes del Comité deberán contar con competencias de respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, así como con habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. No podrá integrar el Comité ningún servidor a quien se le haya formulado queja de acoso laboral, ni quien haya sido víctima de acoso laboral, en el año inmediatamente anterior a su conformación, conforme al artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO SEXTO: PERÍODO. El período del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, contados a partir de la comunicación de la designación y elección de sus integrantes. En caso de retiro del representante principal, el suplente asumirá sus funciones sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

ARTÍCULO SÉPTIMO: INSTALACIÓN Y DESIGNACIONES INTERNAS. Instalado el Comité, sus integrantes elegirán entre ellos, por mutuo acuerdo, un presidente y un secretario, quienes ejercerán las funciones previstas en los artículos 7 y 8 de la Resolución 3461 de 2025. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su instalación, el Comité elaborará y adoptará su propio reglamento de funcionamiento, el cual incluirá los acuerdos de confidencialidad y los protocolos para el manejo reservado de la información sensible.

ARTÍCULO OCTAVO: FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO PREVENTIVO. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora que no determina la existencia de acoso laboral. Ejercerá las funciones y observará los términos previstos en los artículos 6 y 11 de la Resolución 3461 de 2025, con sujeción a los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas no podrá extenderse por más de sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la recepción de la queja formal. Cuando no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Resolución No. 087 de 2026

(11 JUN. 2026)

ARTÍCULO NOVENO: REUNIONES. El Comité se reunirá de manera ordinaria cada mes y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes. Se reunirá de manera extraordinaria cada vez que se reciba una queja de acoso laboral, para adelantar el procedimiento preventivo correspondiente.

ARTÍCULO DÉCIMO: CONFIDENCIALIDAD, RECURSOS Y ARTICULACIÓN CON EL SG-SST. La información a cargo del Comité tendrá carácter reservado y se tratará conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas sobre protección de datos sensibles. La entidad asignará un espacio físico para las reuniones, los recursos técnicos y financieros necesarios y los tiempos requeridos durante la jornada laboral para el ejercicio de las funciones del Comité, en los términos del artículo 13 de la Resolución 3461 de 2025. Los resultados de la gestión del Comité se integrarán al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: ASUNTOS EXCLUIDOS. Las conductas de acoso sexual y las violencias por razón de género no son competencia del Comité de Convivencia Laboral ni son conciliables. Para su atención, la Gerencia General establecerá un procedimiento independiente de recepción, prevención, protección y atención, conforme al parágrafo 1 del artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 y a la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en San José de Cúcuta, a los 11 días del mes de junio de 2026.

11 JUN 2026


FREDDY ALEXANDER FONTIVEROS
Gerente General



Proyectó y revisó: Carlos Arturo Ramos Mejía — Asesor jurídico del Despacho.