



Bogotá D.C, viernes 30 de mayo de 2025

Señor(a)  
Anónimo Anonimo  
Sin Dirección  
Bogotá, D.C.  
somoscomunidadefr@efr-cundinamarca.gov.co

ASUNTO: Respuesta radicado 2025102000033962 "Queja (PQRS) de anónimo del día 14-05-2025

Cordial saludo,

Estimado(a)

En atención a su solicitud y a la queja anónima presentada respecto a la participación de la funcionaria Ketty Milena González Castillo, quien ostenta el cargo de Profesional Especializado 3 grado 6 de la Dirección Administrativa y Financiera, cumpliendo funciones en el proceso de gestión de talento humano y es representante suplente del empleador en el Comité de Convivencia Laboral, nos permitimos ofrecerle la siguiente respuesta:

Primero que todo, agradecemos que haya manifestado su inquietud, ya que consideramos que los comentarios y percepciones de nuestros colaboradores son fundamentales para mejorar continuamente el ambiente laboral y asegurar que los principios de respeto, imparcialidad y empatía son importantes para la empresa. De igual forma lo invitamos a hacer uso del formato *FR-EFR-GTH-029 Quejas y sugerencias al comité de convivencia laboral* y del correo [comitedeconvivencialaboral@efr-cundinamarca.gov.co](mailto:comitedeconvivencialaboral@efr-cundinamarca.gov.co), el cual es el canal de comunicación directo con el Comité para gestionar de manera oficial este tipo de asuntos.

A continuación, respondemos cada uno los interrogantes:

**¿Qué garantías reales ofrece un Comité de Convivencia cuando una de sus integrantes clave no refleja los principios de escucha activa, imparcialidad y acompañamiento necesarios para fomentar un ambiente laboral sano y respetuoso?**

El Comité de Convivencia Laboral, como órgano interno de la entidad, tiene como función principal promover y garantizar un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de acoso o violencia. En relación con la trabajadora oficial mencionada en la petición, es importante señalar que ella actúa en calidad de suplente, lo que implica que su participación se da de





manera ocasional o en ausencia de un miembro principal. Por tanto, su impacto directo en las decisiones del comité es limitado.

Cabe destacar que el adecuado funcionamiento del comité no depende exclusivamente del actuar individual de uno de sus miembros, sino de la capacidad colectiva para sostener y promover los principios que lo rigen, lo que permite mantener garantías reales en el ejercicio de sus funciones. En este sentido, es posible mitigar los efectos de una participación inadecuada mediante acciones correctivas y preventivas, orientadas al fortalecimiento continuo del grupo.

Es pertinente resaltar que el Comité de Convivencia fue conformado en el mes de diciembre de 2024, y hasta la fecha ha sesionado una sola vez, reunión en la cual participó de la funcionaria Ketty Milena González Castillo, en calidad de suplente. Al tratarse de un órgano recientemente constituido, se tiene previsto implementar evaluaciones periódicas del desempeño del comité, así como capacitaciones en habilidades blandas y resolución de conflictos, y el fomento de la retroalimentación y del trabajo colaborativo, con el fin de consolidar su rol institucional y asegurar su funcionamiento eficaz y transparente.

### **¿Qué tan transparente es el proceso de elección de los representantes del empleador en el Comité?**

El proceso de elección de los representantes del empleador en el Comité de Convivencia Laboral está regulado por la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo modificada por la Resolución 1356 de 2012. De acuerdo con el Artículo 4 de la mencionada resolución, corresponde al empleador la designación directa de sus representantes, tanto principales como suplentes, asegurando el cumplimiento de los requisitos establecidos para el adecuado funcionamiento del comité.

En cumplimiento de esta normativa, mediante la Resolución Interna No. 071 del 26 de diciembre de 2024 *“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Férrea Regional S.A.S. y se dictan otras disposiciones”*, se llevó a cabo la conformación oficial del comité para el período 2024–2026. En este proceso se garantizaron los principios de imparcialidad, transparencia y objetividad, que rigen para todos los órganos internos de la empresa. La elección de los representantes del empleador respondió a los lineamientos normativos establecidos, asegurando que los designados contaran con las competencias necesarias para abordar situaciones de convivencia laboral. Asimismo, se verificó que tuvieran conocimiento de la normativa sobre acoso laboral y conflicto organizacional.

### **¿Qué filtros o criterios de idoneidad se están utilizando para designar a quienes deben tener como objetivo central la prevención del acoso laboral y la promoción de relaciones laborales saludables, según lo establece la Resolución 652 de 2012 y la Ley 1010 de 2006?**





Los criterios aplicados para la designación de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, y particularmente en relación con la participación de la Profesional Especializado 3 grado 6 de la Dirección Administrativa y Financiera, quien cumple funciones en el proceso de gestión de talento humano, se fundamentan en el cumplimiento de lo establecido en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo modificada por la Resolución 1356 de 2012, y la Ley 1010 de 2006, las cuales determinan como propósito esencial del comité la prevención del acoso laboral y la promoción de relaciones laborales saludables.

En este contexto, la participación de la funcionaria se justifica plenamente, al cumplir con los criterios de idoneidad profesional y ética, tales como: formación académica y conocimiento normativo, experiencia laboral y trayectoria institucional, y Visión integral del clima laboral lo que le permite facilitar la articulación de acciones preventivas y correctivas en estrecha coordinación con el Comité de Convivencia Laboral.

Agradecemos su preocupación y quedamos comprometidos con asegurar que las acciones del Comité de Convivencia Laboral continúen siendo alineadas con las necesidades de nuestros empleados y reiteramos la invitación para hacer uso de los canales disponibles oficiales para tratar estas situaciones de manera formal en el marco de los que dispone la Ley.

Quedamos atentos a cualquier comentario adicional que quiera hacer, y agradecemos nuevamente su colaboración en el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional.

Cordialmente,

Firmo como Presidente del Comité de Convivencia Laboral de la EFR S.A.S., según lo dispuesto en la Resolución Interna No. 071 del 26 de diciembre de 2024.

|                                                                                                                                |                                                                                                                                                             |                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Documento 2025102000010411 firmado electrónicamente por:</b>                                                                |                                                                                                                                                             |                                                                                       |
| <br><small>Escaneado con CamScanner</small> | Directora Administrativa y Financiera<br>Dirección Administrativa y Financiera<br>yanny.carrion@efr-cundinamarca.gov.co<br>Fecha firma: 30-05-2025 12:19:25 |                                                                                       |
| <b>YANNY LUGDY CARRION PEDRAZA</b>                                                                                             |                                                                                                                                                             |                                                                                       |
| <b>Proyectó:</b>                                                                                                               | ERIKA ROCIO AGUIRRE GALEANO<br>- Profesional Especializado 3 Grado 6<br>- Dirección Administrativa y Financiera<br>- erika.aguirre@efr-cundinamarca.gov.co  |  |
|                                            |                                                                                                                                                             |                                                                                       |





fa429c3f975ec19b958db8a3e974bc2a06e40294436f620ddb99a8f7b845f1c1  
Codigo de Verificación CV: 38dcd

