RESOLUCIÓN N°041
DEL DIECISÉIS (16) DE JULIO DEL AÑO 2026

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA LOTERÍA DEL QUINDÍO E.I.C.E"

EL GERENTE DE LA LOTERÍA DEL QUINDÍO en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales, Legales y Reglamentarias, en especial las establecidas en la Ordenanza 005 del año 2026, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, y la Resolución 3461 del 2025 emitida por el Ministerio del Trabajo, y, demás normas concordantes que las adicionen, modifiquen o sustituyan, y,

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que *"...El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas...".*

2. Que a través de la Ley 1010 del 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, estableciendo en su artículo 1° que los bienes jurídicos protegidos por la citada Ley, son: *"...el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa...".*

3. Que la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, su Capítulo III *"Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo",* señala en el artículo 18, las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo y define que se garantizara el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

4. Que por su parte numeral 1.7 del artículo 14 de la Resolución N°2646 del 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, establece como medida preventiva del acoso laboral, la conformación del comité de convivencia laboral, así como la implementación de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, en aras de prevenir las conductas de acoso laboral, contribuyendo así, a amparar la salud de los trabajadores, cuando esta se vea expuesta a los riesgos psicosociales que puedan presentarse en los lugares de trabajo, razón por la cual es necesario establecer su conformación.

5. Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a las y los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación y funcionamiento.

6. Que en cumplimiento de las obligaciones que le asisten en la prevención de las conductas de acoso laboral, la Lotería del Quindío E.I.C.E expidió la resolución N°084 de 2024 *"Por medio de la cual se reconoce y designa a los miembros del Comité de Convivencia de la Lotería del Quindío",* la cual fue derogada parcialmente por la Resolución N°077 de 2025.

7. Qué la resolución N°084 de 2024 fue emitida en su momento de conformidad con los lineamientos establecidos en la Resolución N°652 de 2012, modificada por la Resolución N°1356 del 2012, emitidas por el Ministerio de Trabajo, las cuales para la fecha se encuentran derogadas por la Resolución N°3461 de 2012.

8. Qué el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución N°3461 del 2025 *"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.",* cuyo artículo 1.º establece como objeto definir la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como determinar las responsabilidades de los empleadores públicos y privados y de las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

9. Que la Lotería del Quindío cuenta dentro de su planta de personal con catorce (14) cargos, los cuales se encuentran distribuidos en dos (02) cargos de nivel directivo, uno con carácter de libre nombramiento y remoción y otro por período, cinco (05) cargos de nivel profesional, de libre nombramiento y remoción, seis (06) cargos de auxiliares administrativos, vinculados a través de contrato de trabajo de trabajadores oficiales y un (01) cargo de auxiliar de servicios generales, vinculado a través de contrato de trabajo de trabajador oficial.

10. Que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3° de la Resolución N°3461 de 2025, en el caso de las entidades públicas y las empresas privadas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

11. Que mediante la Resolución N°077 de 2025, la Lotería del Quindío E.I.C.E. adoptó los lineamientos aplicables al funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la normativa vigente para la materia. No obstante, el período de elección de sus integrantes fue establecido por dos (2) años, el cual vence el día dieciséis (16) de julio de 2026, por lo que resulta necesario actualizar la regulación interna de la Entidad y adoptar las determinaciones correspondientes respecto de la conformación y el funcionamiento del Comité.

12. Que, en consecuencia, se hace necesario derogar las Resoluciones N°084 de 2024 y N°077 de 2025, con el fin de expedir un nuevo acto administrativo que regule integralmente la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Lotería del Quindío E.I.C.E., en armonía con las disposiciones vigentes y con las necesidades institucionales.

13. Que, en desarrollo de lo anterior, la Lotería del Quindío E.I.C.E. adelantó el proceso de convocatoria y elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral para el nuevo período, cuyo proceso de votación culminó a las 10:30 a.m. del día dieciséis (16) de julio de 2026, conforme consta en el Acta de Cierre de Votaciones GC-SST-M-01-P-01-R-02.

14. Que, de acuerdo con el escrutinio realizado, inicialmente resultaron elegidos como representantes de los trabajadores la Profesional Especializada en Gestión Jurídica, **DANIELA MEJÍA FORERO**, en calidad de principal, y el Auxiliar Administrativo, **JUAN ALBERTO LUENGAS BERNAL**, en calidad de suplente; sin embargo, este último manifestó expresamente no aceptar dicha designación, por haber ejercido con anterioridad como integrante del Comité de Convivencia Laboral y haber presentado renuncia irrevocable a dicho cargo, la cual fue aceptada por la Entidad.

15. Que, en consecuencia, se realizó una nueva votación entre los candidatos que obtuvieron la siguiente mayor votación para el cargo de suplente, resultando elegida por unanimidad, con

trece (13) votos, la Auxiliar de Servicios Generales, **LUZ AMPARO OLIVEIRA HENAO**, como representante suplente de los trabajadores.

16. Que por parte del empleador fueron designados como representantes ante el Comité de Convivencia Laboral la Profesional Especializada en Gestión Administrativa y Financiera, **YULIETH MILENA CRUZ BERNAL**, en calidad de principal, y la Profesional Especializada en Gestión Tesorería y Bienes, **LUCELLY RINCÓN ARIAS**, en calidad de suplente.

17. Que, en mérito de lo expuesto, y con el fin de formalizar la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para el nuevo período, actualizar las disposiciones internas conforme a la normativa vigente y garantizar la continuidad de las medidas de prevención y atención del acoso laboral, se hace necesario derogar las disposiciones de la Resolución N°084 del 2024 y la Resolución N°077 de 2025 relativas a la conformación del Comité de Convivencia Laboral y establecer su nueva conformación para el período comprendido entre el dieciséis (16) de julio de 2026 y el dieciséis (16) de julio de 2028, manteniendo vigente su funcionamiento conforme a lo dispuesto en la Resolución N°3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

En mérito de lo anteriormente expuesto, El Gerente de la Lotería del Quindío E.I.C.E,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ESTABLECER la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Lotería del Quindío E.I.C.E., de conformidad con la designación realizada por el empleador y la votación realizada el día dieciséis (16) de julio de 2026, quedando integrado por los siguientes representantes del empleador y de los trabajadores:

REPRESENTANTES POR EL EMPLEADOR					
N°	**Nombre**	**Cargo**	**Cédula**	**Principal**	**Suplente**
1	Yulieth Milena Cruz Bernal	Profesional Especializado en Gestión Administrativa y Financiera	41.953.452	X	
2	Lucelly Rincon Arias	Profesional Especializado en Gestión Tesorería y Bienes	41.934.874		X
REPRESENTANTES POR LOS TRABAJADORES					
N°	**Nombre**	**Cargo**	**Cedula**	**Principal**	**Suplente**
3	Daniela Mejía Forero	Profesional Especializado en Gestión Jurídica	1.094.950.135	X	
4	Luz Amparo Oliveira Henao	Auxiliar de Servicios Generales	1.098.307.160		X

PARÁGRAFO PRIMERO: Podrán ser invitados a las sesiones del Comité las personas que tengan relación con los asuntos a tratar, de acuerdo con lo establecido por el mismo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

PARÁGRAFO TERCERO: Al finalizar el período de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continué siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

PARÁGRAFO CUARTO. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral ejercerán las funciones que les correspondan de conformidad con la normativa vigente y las disposiciones internas aplicables, observando los principios de confidencialidad, imparcialidad, respeto y debido trámite de las situaciones sometidas a su conocimiento.

ARTÍCULO SEGUNDO: PERÍODO DE LOS INTEGRANTES. Establecer que los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Lotería del Quindío E.I.C.E., relacionados en el artículo primero de la presente Resolución, ejercerán sus funciones por un período de dos (2) años, contados a partir de su designación y comunicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 5º de la Resolución Nº3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. La continuidad, reemplazo o nueva elección o designación de los integrantes del Comité se adelantará de conformidad con las disposiciones legales vigentes y los procedimientos internos aplicables.

ARTÍCULO TERCERO: ESTABLECER las Funciones del Comité de Convivencia Laboral de la Lotería del Quindío. Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral de la Lotería del Quindío, de conformidad con el artículo 6° de la Resolución 3461 de 2025, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, las siguientes:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. 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 o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la gerencia de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario

8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral al área con funciones de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la gerencia de la entidad.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO PRIMERO. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "*Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones*" el Comité de Convivencia no es el competente ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, se deberá dar cumplimiento al procedimiento que adopte la entidad para recibir las quejas de *presunto acoso sexual* o violencia por razones de género y las medidas dé atención, prevención y protección.

ARTÍCULO CUARTO: ESTABLECER Las Funciones del presidente del Comité de Convivencia Laboral. Serán funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral de la Lotería del Quindío, de conformidad con el artículo 7° de la Resolución N°3461 de 2025, las siguientes:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las 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 Lotería del Quindío, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la gerencia de la Lotería del Quindío, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta.

ARTÍCULO QUINTO: ESTABLECER Las Funciones del secretario del Comité de Convivencia Laboral. Serán funciones del Secretario del Comité de Convivencia Laboral de la Lotería del Quindío, de conformidad con el artículo 8° de la Resolución N°3461 de 2025, las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes 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 dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, 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. Remitir a la gerencia de la entidad, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO. El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el período acordado.

ARTÍCULO SEXTO: El Comité de Convivencia Laboral, debe elaborar y dar cumplimiento a su propio reglamento, el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento, dentro de las cuales deberá determinar la periodicidad de sus reuniones ordinarias y extraordinarias y las demás que considere necesarias para su normal funcionamiento.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTÍCULO SÉPTIMO: CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deberán mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión del ejercicio de sus funciones, especialmente aquella relacionada con quejas, declaraciones, documentos y demás elementos que puedan comprometer la intimidad de las personas involucradas, de conformidad con las normas vigentes sobre protección de datos personales y las demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO OCTAVO: REMITIR el contenido de la presente resolución al Área de Gestión Administrativa y Financiera de la Lotería del Quindío E.I.C.E, la cual tiene funciones de talento humano, para los fines de su competencia.

ARTÍCULO NOVENO: COMUNICAR el contenido de la presente Resolución a **YULIETH MILENA CRUZ BERNAL, LUCELLY RINCÓN ARIAS, DANIELA MEJÍA FORERO** y **LUZ AMPARO OLIVEIRA HENAO**, en su calidad de integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Lotería del Quindío E.I.C.E., así como a todos los funcionarios que conforman la planta de personal de la Entidad, para su conocimiento y fines pertinentes, en observancia de los principios de publicidad y transparencia, con el propósito de dar a conocer la conformación del Comité, sus integrantes y las funciones que le corresponden.

ARTÍCULO DÉCIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en particular la Resolución N°084 del 2024 y la Resolución N°077 del 2025.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia Quindío, a los dieciséis (16) días del mes de julio del año dos mil veintiséis (2026).

RICARDO EMILIO MUÑOZ ARBELÁEZ
Gerente Lotería del Quindío E.I.C.E

Proyectó aspectos técnicos: Yulieth Milena Cruz Bernal- Profesional Especializada Gestión Administrativa y Financiera.
Proyectó y aprobó aspectos jurídicos: Daniela Mejía Forero – Profesional Especializada Gestión Jurídica.