



**MINISTERIO DE TRANSPORTE  
SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE**

RESOLUCIÓN No. **7542 DE 12/09/2022**

*“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte 2022-2024 y se establecen sus lineamientos y funciones”*

**EL SUPERINTENDENTE DE TRANSPORTE**

En uso de sus facultades legales y, en concordancia con lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 del 2008, la Resolución número 652 de 2012 modificada parcialmente por la Resolución número 1356 de 2012, el Decreto 2409 de 2018 y;

**I. CONSIDERANDO:**

- 1.1. Que la Ley 1010 de 2006, *“Por medio de la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, tiene como objeto prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión y maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana sobre quienes desarrollan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública.
- 1.2. Que la citada Ley determina, que se entenderá como acoso laboral: *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.
- 1.3. Que la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, dentro de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, establece en el numeral 1.7 del artículo 14 el deber de: *“Conformar el Comité de Convivencia laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”*.
- 1.4. Que los Comités de Convivencia laboral, como medida preventiva de acoso laboral, acoso sexual laboral y de otros hostigamientos, contribuyen a proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.
- 1.5. Que el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.
- 1.6. Que en cumplimiento de lo anterior y, en concordancia con las medidas preventivas frente a las conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral y otros hostigamientos, corresponde a la Superintendencia de Transporte establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, al que los funcionarios puedan acudir en procura de evitar que se presenten agravios a la dignidad humana o afectaciones al pacífico y correcto desempeño laboral en la Entidad, el cual sea acompañado por el Comité de Convivencia Laboral.
- 1.7. Que, mediante Resolución 3683 de 4 de mayo de 2022, se expidió la Resolución Única de Comités Internos de la Superintendencia de Transporte, dentro de los cuales se encuentra en el Capítulo 2 el Comité de Convivencia Laboral.
- 1.8. Que el 13 de junio de 2022, la Superintendencia de Transporte aprobó el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral, el cual tiene como objetivo: *“Establecer el mecanismo por medio del cual se abordarán los casos que puedan constituir acoso laboral y/o sexual en el ámbito laboral y otros hostigamientos, para prevenir estos comportamientos en el ámbito laboral, en virtud de lo dispuesto por la normatividad vigente, así como fomentar el respeto y el cumplimiento armónico de los deberes funcionales en la Superintendencia de Transporte y con ello los principios y fines del servicio público.”*

F.

“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte (2022-2024) y se establecen sus lineamientos y funciones”

- 1.9. Que a través del correo de comunicaciones y la intranet se convocó a elecciones del Comité de Convivencia Laboral 2022-2024, de la Superintendencia de Transporte, para la elegir la representación de los funcionarios de la Entidad.
- 1.10. Que el 24 de agosto de 2022 los funcionarios de la Entidad participaron en la jornada de votación para elegir los miembros del Comité de Convivencia Laboral, por medio del formulario virtual de la herramienta de Microsoft Forms, del cual, al cierre de votaciones y el correspondiente el escrutinio realizado en la misma fecha, obtuvo como resultado un total de 188 votos, quedando de la siguiente manera:

No.	Nombres y Apellidos	No. Total de votos virtuales
1	Harold Steven García León	68
2	Martha Edilia Ovalle Reyes	48
3	Alexander Antonio Pabón Capacho	33
4	María Camila Herrera Calderón	18
5	Luisa Fernanda Rodríguez Cubillos	13
6	Iván David Viveros Mendoza	6
7	Votos en blanco	2
8	Total de votos	188

Con fundamento en lo anterior,

## II. RESUELVE:

**Artículo Primero. Conformación.** Confórmese el Comité de Convivencia laboral de la Superintendencia de transporte compuesto por (4) cuatro miembros de la siguiente manera: dos (2) representantes de los funcionarios elegidos con mayor votación con sus respectivos suplentes y dos (2) representantes principales por parte del Superintendente con sus respectivos suplentes.

Representantes Principales por parte de la administración	Representantes Principales por parte de los funcionarios
Jefe Oficina Asesora Jurídica	HAROLD STEVEN GARCIA LEÓN C.C: 1020744863 Secretaria Ejecutiva
Asesor(a) - Superintendencia Delegada de Concesiones e Infraestructura	MARTHA EDILIA OVALLE REYES C:C: 39813835 Profesional Universitario
Representantes Suplentes por parte de la administración	Representantes Suplentes por parte de los funcionarios
Coordinador(a) del Grupo de Talento Humano	ALEXANDER ANTONIO PABÓN C.C: 80.016.837 Profesional Universitario
Director(a) de Investigaciones de Puertos	MARIA CAMILA HERRERA CALDERÓN C.C: 1.090.496.168 Profesional Universitario

**Artículo Segundo. Objeto.** El Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte tiene por objeto actuar como órgano preventivo frente a las conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral y otros hostigamientos, que surgen en el marco de las relaciones de trabajo, entre los funcionarios de la Entidad, buscando generar condiciones dignas, justas y armónicas que protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los mismos, contribuyendo con la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales que afectan las personas y la calidad de vida en el espacio laboral.

*“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte (2022-2024) y se establecen sus lineamientos y funciones”*

**Artículo Tercero. Vigencia.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha de expedición y publicación de la presente Resolución.

**Artículo Cuarto. Sesiones ordinarias y extraordinarias.** El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más 1 de sus integrantes. Extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención se podrá convocar por cualquiera de sus integrantes.

**PARÁGRAFO.** A las reuniones del Comité se podrán invitar a las personas que se consideren necesarias.

**Artículo Quinto. Funciones.** El Comité de Convivencia laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas o denuncias presentadas en las que se describan situaciones que pueden constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o denuncia, que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, acoso sexual laboral y otros hostigamientos.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja o denuncia.
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.
5. 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 confidencialidad.
6. Hacer seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja o denuncia, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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 o denuncia a la Procuraduría General de la Nación, sin perjuicio de las acciones legales por las cuales opte el denunciante frente a conductas asociadas al acoso sexual en el ámbito de la relación laboral.
8. Presentar a la alta dirección de la Entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, acoso sexual laboral y otros hostigamiento, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas al Grupo de Talento Humano.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas o denuncias, seguimiento de los casos y recomendaciones, para ser presentadas a la alta dirección de la Entidad.

**Artículo Sexto. Inhabilidades.** Sin perjuicio de las demás inhabilidades previstas en la normatividad, se presenta conflicto de interés de los miembros del Comité de Convivencia Laboral para participar en aquellas sesiones en las que se considerarán quejas o denuncias formuladas en su contra o que haya formulado como presunta víctima de acoso laboral. En tal caso, asistirá el suplente respectivo.

**Parágrafo:** En el evento que ocurra la situación descrita en este artículo el impedimento deberá presentarse ante el presidente del Comité. Si este último es quien presenta el conflicto de interés, su impedimento será del conocimiento y tramite del respectivo suplente.

**Artículo Séptimo. Elección y funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral.** El Presidente del Comité de Convivencia Laboral se deberá elegir por acuerdo entre sus miembros en la primera reunión que realice y quedará consignado y formalizado en el acta de la reunión. Tendrá las siguientes funciones:

A.

*“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte (2022-2024) y se establecen sus lineamientos y funciones”*

---

1. Convocar a los miembros 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 Entidad las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la Entidad los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**Artículo Octavo. Elección y funciones del Secretario del Comité de Convivencia Laboral.** El secretario del Comité de Convivencia Laboral se deberá elegir por acuerdo entre sus miembros en la primera reunión que realice dicho Comité y quedará consignado y formalizado en el acta de la reunión. Tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas o denuncias presentadas por escrito por medio físico o electrónico en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral u otros hostigamientos 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 o denuncias, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas o denuncias con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas o denuncias presentadas como 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 en las que se consignarán:
  - a) Indicación del lugar, fecha y hora de la reunión.
  - b) Identificación y calidad de los intervinientes.
  - c) Descripción sucinta de la eventual situación de acoso laboral, acoso sexual laboral u otros hostigamientos.
  - d) Los acuerdos logrados.
  - e) Las firmas de los intervinientes.
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 o denuncias, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.

**Artículo Noveno. Procedimiento.** Para el trámite de las quejas o denuncias relacionadas con posibles conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral y otros hostigamientos, se deberá adelantar el siguiente procedimiento:

1. La queja o denuncia deberá presentarse por escrito, por medio físico o electrónico, ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de la Secretaría o quien haga sus veces, especificando los hechos que se consideran constitutivos de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió o tuvo que ver en ellos, con la exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando u aludiendo las pruebas que fundamenten tal inconformidad.
2. El Secretario del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, verificará el contenido de la queja o denuncia y la identidad de quien la suscribe e informará a los miembros del Comité para que se estudie el caso en la sesión inmediatamente siguiente o convocará a sesión extraordinaria si

*“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte (2022-2024) y se establecen sus lineamientos y funciones”*

---

- a ello hubiere lugar, previa autorización del Presidente del Comité, cuando de los hechos objeto de la queja o denuncia se evidencie de forma ostensible que tanto la seguridad física y emocional del servidor público como la prestación del servicio podría verse afectada requiriéndose, entonces, la inmediata intervención.
3. Verificado y analizado el contenido de la queja o denuncia, el Comité de Convivencia Laboral fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas que considere pertinentes, a las cuales podrá acudir el jefe inmediato y/o mediato del área de desempeño de los servidores públicos involucrados a efecto de enterarlo de la misma y establecer las gestiones adelantadas por éste sobre los hechos del presunto acoso laboral, acoso sexual laboral y otros hostigamientos, así como los resultados y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional de la dependencia. Una vez surtidas las entrevistas respectivas, se decidirá sobre la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación.
  4. Si después de efectuar las entrevistas se considera por parte del Comité de Convivencia Laboral que no existe ánimo conciliatorio, se procederá a través de la Secretaría a dar traslado de la queja o denuncia a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia, cuando así fuere pertinente.
  5. De considerarse procedente llevar a cabo la diligencia de conciliación se fijará fecha y hora para su práctica y así se notificará a las partes involucradas. La diligencia se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
    - a) El(la) secretario(a) del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja o denuncia presentada y de las partes intervinientes conforme con lo señalado por el denunciante o quejoso en su escrito.
    - b) A continuación, el Presidente del Comité concederá el uso de la palabra al(a) quejoso(a) o denunciante para que exponga los motivos por los cuales considera ser sujeto de una posible conducta de acoso laboral, acoso sexual laboral u otros hostigamiento, y si frente a ellas le asiste ánimo conciliatorio.
    - c) En los mismos términos del literal anterior dará el uso de la palabra a la parte o partes vinculadas.
    - d) Si de la exposición que realizan las partes se establece que los hechos por ellos expuestos no constituyen una conducta de acoso laboral, laboral sexual o de otros hostigamientos y que las diferencias suscitadas pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
    - e) En el acta correspondiente a la audiencia de conciliación se dejará constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdo.
    - f) Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el(la) quejoso(a) o denunciante insistiere que la queja o denuncia constituye una conducta de acoso laboral, acoso sexual laboral u otros hostigamientos, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación en los términos de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento previo y conciliatorio al interior de la Entidad, sin perjuicio de las acciones legales por las cuales opte el(la) quejoso(a) o denunciante frente a las conductas materia del trámite, asociadas al ámbito de la relación laboral.
    - g) El Comité propondrá las fórmulas de conciliación pertinentes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución que se orienten a superar la situación de acoso laboral u otros hostigamientos.
    - h) En cuanto al acoso sexual laboral, el ánimo conciliatorio solo versará respecto del acoso laboral siempre que la parte denunciante o quejosa haya manifestado sin lugar a duda que esta se encuentra desprovista de comportamientos injuriosos o ultrajantes de aquellos que lesionan la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. En el evento que ello

*“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte (2022-2024) y se establecen sus lineamientos y funciones”*

no suceda así, la Entidad deberá realizar las acciones encaminadas para dar conocimiento a los órganos de control.<sup>1</sup>

- i) Si no asistiere alguno de los interesados deberá presentarse la debida justificación sobre su ausencia ante el Comité, y este fijará una nueva fecha que no podrá superar los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.
- j) Si la parte renuente a asistir es la afectada, se entenderá desistida la queja o denuncia y se procederá al archivo de esta; si, por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme con el numeral 4 del presente artículo.
- k) Todas las actuaciones que se produzcan en virtud del procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o pasiva, se mantendrán en estricta reserva y confidencialidad.

**Artículo Décimo. Archivo de la actuación.** Sin perjuicio de lo previsto en los artículos anteriores, cuando el Comité de Convivencia Laboral establezca y considere, después de evaluada la queja o denuncia que fue puesta a su consideración, que no se trata de una conducta de acoso laboral, acoso sexual laboral u otros hostigamientos se procederá con el archivo correspondiente o se pondrá en conocimiento de otras autoridades competentes, según sea la conducta, para que se adelanten las acciones correspondientes, de lo cual se informará a las partes involucradas.

**Artículo Décimo Primero. Actas y reserva de la actuación.** Cada una de las actuaciones colegiadas que desarrolle el Comité de Convivencia Laboral en el curso de las denuncias o quejas sometidas a su conocimiento deberán constar en Actas debidamente firmadas por todos quienes intervengan en las mismas, y en virtud del principio de confidencialidad tendrán el carácter de documento sujeto a reserva, custodiado de forma conjunta por el(la) secretario(a) y el(la) presidente del Comité, y sólo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente, cuando sea formal y legalmente requerido.

El servidor público que asista a las reuniones convocadas por el Comité de Convivencia Laboral en desarrollo de las quejas o denuncias que sean sometidas a su conocimiento, esto es, jefe directo y/o el jefe del área a la cual se encuentran ubicados funcionalmente las partes, deberán guardar la reserva de aquello respecto de lo cual tienen conocimiento.

**Artículo Décimo Segundo. Unidad Administrativa Especial de Organización Solidaria.** La Unidad Administrativa Especial de Organización Solidaria garantiza un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como el manejo reservado de la documentación y realizará actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre temas considerados prioritarios y para el funcionamiento de este.

**Artículo Décimo Tercero. Acciones preventivas de acoso laboral.** El Comité de Convivencia Laboral realizará en conjunto con el Grupo de Talento Humano y la Administradora de Riesgos Laborales acciones preventivas de acoso laboral, dirigidas a los funcionarios de la Entidad, entre ellas:

1. Campañas de divulgación para prevención del acoso laboral.
2. Sugerir y gestionar temas relacionados con acoso laboral para ser incluidos dentro del Plan Institucional de Capacitación-PIC.
3. Otras iniciativas que surjan por parte de los miembros del Comité de Convivencia Laboral y/o de los funcionarios de la Entidad.

**Artículo Décimo Cuarto. Vigencia.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

<sup>1</sup> Concepto 051841 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

*“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte (2022-2024) y se establecen sus lineamientos y funciones”*

---

**Artículo Décimo Quinto. Publicación y comunicaciones.** Publíquese la presente Resolución y remítanse las comunicaciones a que haya lugar por parte de la Secretaría General, especialmente, a todos los miembros Principales y Suplentes del Comité de Convivencia laboral de la Superintendencia de Transporte.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Dada en Bogotá, a los**

**7542 DE 12/09/2022**

**El Superintendente de Transporte,**



**Wilmer Arley Salazar Arias**

Proyectó: Laura Galeano- Profesional Especializado Grupo de Talento Humano <sup>406</sup>

Revisó: María Tello – Coordinadora del Grupo de Talento Humano <sup>406</sup>  
Estefania Piscioti - Secretaria General