

**MINISTERIO DE TRANSPORTE
SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE**

RESOLUCIÓN NÚMERO 16134 DE 23/10/2025

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte 2025-2027 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 3461 de 2025, por la cual se deroga la Resolución número 652 de 2012 y la Resolución número 1356 de 2012, el Decreto 2409 de 2018, y

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. 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. 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. 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. El Ministerio de Trabajo mediante la Resolución No. 3461 del 01 de septiembre de 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."*

RESOLUCIÓN No 16134 **DE** 23/10/2025

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte 2025-2027 y se establecen sus lineamientos y funciones"

1.6. 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 servidores públicos 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. Mediante Resolución No. 3683 de 4 de mayo de 2021, 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. 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."*

1.9. A través de los canales oficiales de comunicación institucional – correo electrónico de comunicaciones, grupo de WhatsApp y grupo de Teams – se llevó a cabo la convocatoria para la elección del Comité de Convivencia Laboral 2025–2027 de la Superintendencia de Transporte, con el fin de elegir a los representantes de los servidores públicos de la Entidad ante dicho Comité.

1.10. Del 08 de octubre al 10 de octubre de 2025, los servidores públicos de la Entidad participaron en la jornada de votación para la elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, mediante el diligenciamiento de un formulario virtual habilitado en la herramienta Microsoft Forms. El 14 de octubre de 2025, una vez finalizado el proceso de votación, se efectuó el respectivo escrutinio, obteniéndose un total de ciento diez (110) votos, distribuidos de la siguiente manera:

Nombres completos	Conteo de votos
Carlos Andrés Díaz Díaz	45
Deisy Yulieth Arias Arias	32
Andrés Mauricio Ojeda Ladino	16
Nidia Patricia Joya Aldana	13
Jessica Patricia Vargas Fuentes	3
Danna Gabriela Osorio Martínez	1
TOTAL DE VOTOS	110

RESOLUCIÓN No16134DE23/10/2025

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte 2025-2027 y se establecen sus lineamientos y funciones"

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Confórmese el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte, compuesto por cuatro (4) miembros de la siguiente manera: dos (2) representantes de los servidores públicos 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 servidores públicos
Director(a) Administrativo(a)	Carlos Andrés Díaz Díaz C.C. 80.818.916 Grupo de transporte de carga terrestre
Director(a) Investigaciones para la Protección de Usuarios	Deisy Yulieth Arias Arias C.C. 1.023.905.472 Dirección de prevención, promoción y atención a usuarios del sector transporte
Representantes Suplentes por parte de la administración	Representantes Suplentes por parte de los servidores públicos
Director(a) de Investigaciones de Puertos	Andrés Mauricio Ojeda Ladino C.C. 80.020.772 Dirección de promoción y prevención de puertos
Asesor(a) – Despacho Superintendente de Transporte	Nidia Patricia Joya Aldana C.C. 52.348.440 Dirección de promoción y prevención en tránsito y transporte terrestre

Artículo 2. 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 servidores públicos 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.

Artículo 3. Vigencia. El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contará desde la fecha de comunicación de la elección o designación de los integrantes.

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

RESOLUCIÓN No 16134 DE 23/10/2025

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte 2025-2027 y se establecen sus lineamientos y funciones"

Artículo 4. 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, el Comité podrá ser convocado cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, convocatoria que podrá realizar cualquiera de sus integrantes.

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

Artículo 5. Funciones. De acuerdo con el Artículo 6. Funciones del Comité de Convivencia Laboral del Capítulo 2 de la Resolución No. 3461 del 2025, las funciones del Comité de Convivencia Laboral son las siguientes:

Los Comités de Convivencia Laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, 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, así:

1. *"Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral".*
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 pública o empresa privada".*
3. *"Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja".*
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".*
5. *"Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado".*
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, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente".*
7. *"Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador".*
8. *"Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas".*
9. *"Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas,*

RESOLUCIÓN No 16134 DE 23/10/2025

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte 2025-2027 y se establecen sus lineamientos y funciones"

seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada".

10. *"Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control".*

Artículo 6. 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 trámite del respectivo suplente.

Artículo 7. Funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral. De acuerdo con el Artículo 7 del Capítulo 2 de la Resolución 3461 de 2025 el Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el Presidente o la Presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

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 entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual".*
4. *"Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, 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".*

Artículo 8. Funciones del Secretario del Comité de Convivencia Laboral. De acuerdo con el Artículo 8 del Capítulo 2 de la Resolución 3461 de 2025 el Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el Secretario o la Secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

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 involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia".*

RESOLUCIÓN No 16134 DE 23/10/2025

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte 2025-2027 y se establecen sus lineamientos y funciones"

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 pública o empresa privada".*
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 alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones".*

El rol del (la) secretario (a) 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 periodo acordado.

Artículo 9. 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 o 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 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

RESOLUCIÓN No 16134 DE 23/10/2025

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte 2025-2027 y se establecen sus lineamientos y funciones"

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 hostigamientos, 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 no suceda así, la Entidad deberá realizar las acciones encaminadas para dar conocimiento a los órganos de control.
 - I. Si no asistiere alguno de los interesados deberá presentarse la debida justificación sobre su ausencia ante el Comité, y este fijará

RESOLUCIÓN No 16134 DE 23/10/2025

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte 2025-2027 y se establecen sus lineamientos y funciones"

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 10. 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 11. 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 solo 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 12. La Superintendencia de Transporte garantiza un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral y realizará actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre temas considerados prioritarios y para el funcionamiento de este.

Artículo 13. 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 servidores públicos 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.

RESOLUCIÓN No 16134 DE 23/10/2025

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Transporte 2025-2027 y se establecen sus lineamientos y funciones"

3. Otras iniciativas que surjan por parte de los miembros del Comité de Convivencia Laboral y/o de los servidores públicos de la Entidad.

Artículo 14. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 15. 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



Firmado
digitalmente por
PIÑERES OLAVE
ALFREDO ENRIQUE

Alfredo Enrique Piñeres Olave
Superintendente de Transporte

Elaboró: Oscar Rodríguez – Contratista GIT Talento Humano
Revisó: Luis Gabriel Serna Gámez – Jefe Oficina Asesora Jurídica

Juan David Benjumea Quintero – Coordinador GIT Talento Humano
Vanessa Orozco D'Amire – Contratista GIT Talento Humano

Aprobó: Deisy Amparo Lara Barbón – Secretaria General