

RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

(3 DE NOVIEMBRE)

"Por la cual se establece el reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA METRO DE BOGOTÁ S.A.

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial lo dispuesto en el artículo 47 de los Estatutos Sociales, y en el artículo 5 del Acuerdo 07 de 2021 expedido por la Junta Directiva de la Empresa Metro de Bogotá S.A., y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que de acuerdo con la misma Ley, los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

Que el artículo 3º de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, *"Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"*, adoptó la definición de Acoso Laboral como *"Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, 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, conforme lo establece la ley 1010 de 2006."*

Que el artículo 14 de la mencionada resolución, estableció diversas medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, entre las cuales se encuentran: *(i) formular políticas, (ii) elaborar códigos o manuales de convivencia, (iii) realizar actividades de sensibilización, (iv) capacitación en temas de acoso laboral, (v) desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, (vi) conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.*

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

Que mediante el artículo 1° de la Resolución No. 1356 de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo, se modificó el artículo 3° de la Resolución No. 652 de 2012, y se estableció la conformación de los Comités de Convivencia Laboral de la siguiente manera:

"Artículo 3°. Conformación. *El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.*

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación".

Que la mencionada Resolución 1356 de 2012, igualmente en su artículo 2° precisó que *"Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país."*

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamento el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

Que el artículo 47 de los Estatutos Sociales de la Empresa Metro de Bogotá, estableció que *"El Gerente General es mandatario con representación, investido de funciones ejecutivas y administrativas y como tal, tiene a su cargo la representación legal de la sociedad, la gestión comercial y financiera, la responsabilidad de la acción administrativa, la coordinación general de la Empresa, las cuales cumplirá con arreglo a las normas de estos Estatutos y a las disposiciones legales, y con sujeción a las órdenes e instrucciones de la Junta Directiva"*

Que la Junta Directiva de la Empresa Metro de Bogotá, adoptó el Acuerdo No. 007 del 26 de agosto de 2021 *"Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Empresa Metro de Bogotá S.A., establecida mediante el Acuerdo de Junta Directiva No. 02 de 2016, modificada por el Acuerdo 02 de 2019"*, en el cual se integra la evaluación de las necesidades operativas, técnicas, financieras, legales, administrativas y de riesgos, para el adecuado cumplimiento de las funciones y obligaciones de la Entidad.

Que mediante el Acuerdo No. 008 del 26 de agosto de 2021 *"Por el cual se modifican el artículo 2° del Acuerdo No. 3 de 2017 y el artículo 3° del Acuerdo No. 07 de 2017 y se dictan otras disposiciones"*, la Junta Directiva se encargó de modificar la planta de cargos de empleados públicos de la Entidad.

Que para efectos de una mayor eficiencia en el funcionamiento del **Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A.**, se hace necesario actualizar los cargos de acuerdo a la nueva estructura y en tal sentido, expedir el reglamento interno para el correcto funcionamiento operativo del Comité.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO 1 **Disposiciones Generales**

ARTÍCULO 1º. Objeto. El presente reglamento tiene como objeto definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así como establecer mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y el procedimiento conciliatorio para superar las conductas que puedan presentarse.

Formato GL-FR-012_V5

Página 3 de 14

Carrera 9 No. 76-49 Pisos 3 - 4
Teléfono: +57 1 555 33 33
www.metrodebogota.gov.co

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamento el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 2º. Ámbito de aplicación. El presente reglamento rige para todos los Servidores Públicos de la Empresa Metro de Bogotá S.A. Para efectos de la presente resolución, se entiende por Servidor Público, los Empleados Públicos y los Trabajadores Oficiales de la Empresa.

CAPÍTULO II DE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 3º. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y sus respectivos suplentes y dos (2) representantes de los trabajadores oficiales, con los respectivos suplentes.

Parágrafo 1. El Gerente General o quien este delegue, designará directamente a sus representantes y suplentes respectivos, por medio de comunicación escrita y, los trabajadores oficiales elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores oficiales, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado y deberá incluirse en la convocatoria de la elección.

Parágrafo 2. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Parágrafo 3. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores oficiales a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 4º. Período. El período de permanencia de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de la comunicación de elección y/o designación. Los mismos podrán ser reelegidos, siempre y cuando no hayan tenido antecedentes disciplinarios relacionados con el comportamiento o con quejas de acoso laboral.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamento el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 5º. Funciones del Comité. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) 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 Empresa.
- c) Escuchar a todas las partes involucradas, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) 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.
- e) Formular un Acta de Acuerdo entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) 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 Personería de Bogotá.
- h) Presentar al Representante legal y a la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento de la entidad, un Informe Trimestral, respecto a los resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- i) Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- j) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, en los temas de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la Empresa.
- k) Atender los requerimientos de los Organismos de Control y proyectar los informes de cumplimiento para los mismos.

ARTÍCULO 6º. Imparcialidad y autonomía en la adopción de decisiones. En aras de garantizar el principio de imparcialidad y autonomía de las decisiones adoptadas por el Comité de

Formato GL-FR-012_V5

Página 5 de 14

Carrera 9 No. 76-49 Pisos 3 - 4
Teléfono: +57 1 555 33 33
www.metrodebogota.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

Convivencia Laboral, les serán aplicables a los integrantes de dicho comité las causales de impedimento y recusación previstas en el ordenamiento jurídico, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, el artículo 141 de la Ley 1564 de 2012 y el Capítulo IV de Ley 1952 de 2019.

Parágrafo 1. En caso de que alguno de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral se encuentre incurso en una o varias causales de impedimento previstas en la ley o en un presunto conflicto de interés, deberá informarlo a los demás integrantes del Comité de Convivencia Laboral, de manera previa al inicio de la etapa de deliberación de los asuntos sometidos a consideración del mencionado Comité, para que los demás integrantes decidan la procedencia o no del impedimento y de dicha decisión se dejará constancia por escrito en la respectiva acta.

Los integrantes del Comité podrán ser recusados, caso en el cual se dará a la recusación el mismo trámite del impedimento.

Si se admitiere por el Comité de Convivencia Laboral, la procedencia de la causal de impedimento o recusación de uno de sus integrantes, dicha persona, será reemplazada para la toma de decisión por el suplente correspondiente.

ARTÍCULO 7º. Causales de Retiro. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a) La terminación del contrato de trabajo o de la vinculación laboral.
- b) Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave o gravísima.
- c) Haber violado el acuerdo de confidencialidad, como miembro del Comité.
- d) Faltar injustificadamente a tres (30) sesiones continuas o discontinuas en un plazo de seis (06) meses.
- e) Incumplir en forma reiterada las obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.

Parágrafo 1: La decisión de retiro en los casos señalados en los literales b), c), d) y e), debe ser adoptada por el Comité de Convivencia Laboral, respetando el debido proceso, e informada a quienes lo eligieron.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 8º. Reemplazos Temporales y Definitivos. Los representantes, tanto de la Empresa como de los trabajadores, deberán tener suplentes designados en la forma prevista en el artículo 3, los cuales, como suplentes numéricos, serán convocados por el resto de los miembros del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

Parágrafo 1. Son suplentes numéricos los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

Parágrafo 2. En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, estos se escogerán, en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de miembros del Comité.

CAPÍTULO III

CONVOCATORIA, INSCRIPCIÓN V ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 9º. Convocatoria. El Gerente General de la Empresa o su delegado, convocará a los Trabajadores Oficiales de la Entidad, para la elección de sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 10º. Inscripción. La inscripción de los candidatos para la elección al Comité de Convivencia Laboral se realizará mediante oficio y/o correo electrónico dirigido a la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, que contendrá nombres y apellidos completos del Candidato, documento de identidad, y manifestación expresa que reúne los siguientes requisitos:

- a) Ser empleado público y/o trabajador oficial de la empresa Metro de Bogotá S.A.
- b) No haber sido denunciado por acoso laboral en los últimos seis (6) meses.
- c) No haber sido víctima de acoso laboral en los últimos seis (6) meses.

Parágrafo 1. La Gerencia Administrativa y de Abastecimiento publicará al día siguiente del cierre de las inscripciones, la lista de los candidatos que cumplen con los requisitos exigidos.

Parágrafo 2. Si a la fecha del cierre de inscripciones no se ha inscrito algún empleado, se ampliará la inscripción por el término de tres (3) días hábiles, prorrogables por término igual, hasta que se conforme una lista de mínimo cuatro (4) candidatos.

Formato GL-FR-012_V5

Página 7 de 14

Carrera 9 No. 76-49 Pisos 3 - 4
Teléfono: +57 1 555 33 33
www.metrodebogota.gov.co

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

Parágrafo 3. En caso de ausencia de inscripción por parte de los Trabajadores Oficiales de la Empresa Metro de Bogotá S.A., se acogerá lo contenido en el Concepto del Ministerio de Trabajo con radicado 08SE2017120300000020777¹, en el que se expresa que en caso de declararse desierta la convocatoria para la elección de representantes al Comité de Convivencia Laboral, habiendo garantizado los derechos de los trabajadores y dando cumplimiento al procedimiento establecido, se puede proceder a conformarlo sin la participación de representantes de los trabajadores, en especial ante la imposibilidad de la administración de obligar a sus servidores públicos a elegir o ser elegidos para dicho comité.

Excepcionalmente para estos casos el Comité estará conformado por un (1) año, cuando no exista participación de los Trabajadores Oficiales, con el ánimo de permitir el año siguiente la realización de la convocatoria nuevamente.

ARTÍCULO 11º. Elección. La elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral se hará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones, mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público en el lugar designado por la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento. En consecuencia, el voto no será delegable ni los electores podrán hacerse representar en el sufragio.

Los Gerentes, subgerentes y jefes de las diferentes dependencias de la Empresa, dispondrán de lo necesario con el fin de que los Trabajadores Oficiales puedan votar libremente, sin que se altere el normal desarrollo de sus actividades.

ARTÍCULO 12º. Facultados para Votar. Podrán votar todos los Trabajadores Oficiales de la planta de personal de la empresa Metro de Bogotá S.A., bajo la definición establecida en el artículo 2º de la presente Resolución.

ARTÍCULO 13º. Jurados de Votación. La mesa contará con dos (2) jurados de votación, los cuales serán designados mediante oficio suscrito por la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, quien suministrará las papeletas para la votación, las cuales deben ser uniformes, para que en

¹ Tomado de la página del Ministerio de Trabajo
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58950688/11EE201712000000002807+Comit%C3%A9+de+Convivencia+Laboral.pdf/6b5ebac4-83b2-8e0b-2a49-10f2c6dce23e?t=1523585661656&download=true>
Formato GL-FR-012_V5

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamento el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

ellas los electores marquen el candidato de su preferencia y serán depositadas en las urnas selladas ante los respectivos jurados.

La Gerencia Administrativa y de Abastecimiento deberá suministrar a los jurados de votación, el listado de los Trabajadores Oficiales que conforman la planta de personal, con el fin de llevar el control de los sufragantes.

ARTÍCULO 14º. Censo de Votos. Cerrada la votación, los jurados realizarán el censo de votos y entregarán a la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, el acta respectiva y los votos en un sobre cerrado.

ARTÍCULO 15º. Escrutinio. La Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, realizará públicamente el escrutinio general, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la votación, en presencia de una comisión escrutadora integrada por el jefe de la Oficina Asesora de Planeación como delegado del Gerente General y por dos (2) representantes del grupo de Gestores de Integridad.

La publicación oficial de los resultados de la elección, se realizará el día hábil siguiente a la fecha del escrutinio, con sus respectivos puntajes en escala de mayor a menor, es decir, que las dos (2) personas que encabecen la lista serán los representantes principales de los Trabajadores Oficiales y los dos (2) siguientes serán los suplentes.

CAPITULO IV FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 16º. Instalación. Una vez elegidos los miembros del Comité, se procederá a la instalación formal del Comité y se dejará constancia en un acta. En este acto se desarrollarán los siguientes puntos:

- a) Nombramiento del presidente para el período ordinario del Comité, que será de dos (2) años.
- b) Nombramiento del secretario para el período ordinario del Comité, que será de dos (2) años.
- c) Definición del calendario de reuniones trimestrales.
- d) Los demás temas que los miembros consideren se deben tratar.

Formato GL-FR-012_V5

Página 9 de 14

Carrera 9 No. 76-49 Pisos 3 - 4
Teléfono: +57 1 555 33 33
www.metrodebogota.gov.co

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 17º. Funciones del Presidente:

- a) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- b) Presentar a la Gerencia General los informes y recomendaciones del Comité.
- c) Gestionar ante la Gerencia General, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- d) Tramitar ante la Gerencia General las recomendaciones aprobadas en el Comité.

ARTÍCULO 18º. Funciones del Secretario:

- a) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Citar individualmente a las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma y establecer compromisos de convivencia.
- e) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- f) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las instancias que corresponda.
- g) Elaborar los informes trimestrales sobre la gestión del comité en los términos definidos literal h) del artículo 5º de la presente Resolución.
- h) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- i) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

ARTÍCULO 19º. Capacitación para los Miembros del Comité. El Comité fijará el cronograma de capacitación con los temas de interés, que será atendido mediante asesoría de la ARL.

CAPÍTULO V METODOLOGÍA DE LAS SESIONES DEL COMITÉ

Formato GL-FR-012_V5

Página 10 de 14

Carrera 9 No. 76-49 Pisos 3 - 4
Teléfono: +57 1 555 33 33
www.metrodebogota.gov.co

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 20º. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, pudiendo ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 21º. De las Actas. De cada reunión se elevará un Acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha, lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por el Presidente y el Secretario del comité; los demás miembros del Comité firmarán el registro de asistencia.

Parágrafo 1. Nunca se realizarán copias de las Actas, con el fin de conservar la confidencialidad de las mismas.

ARTÍCULO 22º. Decisiones del Comité. El Comité adoptará decisiones por la vía del consenso; sin embargo, en caso de no llegarse a uno, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple.

En caso de existir empate, se llamará a un miembro suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate.

Parágrafo 1. Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de todos los miembros.

CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTO INTERNO CONCILIATORIO

ARTÍCULO 23º. Procedimiento Interno Conciliatorio. El procedimiento interno conciliatorio como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral, será confidencial, reservado, amigable, basado en el diálogo y el respeto mutuo, en procura de superar dichas conductas.

ARTÍCULO 24º. Acciones previas al procedimiento conciliatorio. El procedimiento conciliatorio que deberá seguir el Comité de Convivencia Laboral, en caso de ocurrencia de situaciones de acoso laboral, es el siguiente:

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamento el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

1. En caso de presentarse una situación que pueda constituirse o tipificarse como acoso laboral, el afectado podrá informar a cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral. Así mismo, el Comité podrá conocer de una posible conducta por remisión del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos o por intermedio de la Personería o Defensoría del Pueblo.
2. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral, para adelantar el proceso conciliatorio, propondrán mecanismos de conciliación que eviten que la posible situación de acoso laboral se constituya en una de las conductas tipificadas por la Ley como de acoso laboral.
3. El Comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 ó 7 de la ley 1010 de 2006.
4. Toda queja deberá ser evaluada en máximo 30 días por el Comité. Según la decisión, se determinará una reunión extraordinaria para revisar a profundidad el caso.

Para tales efectos, el Comité podrá solicitar a la Administradora de Riesgos Profesionales - ARL, asesoría y/o asistencia técnica relacionadas con medidas preventivas y correctivas de acosos laboral.

5. Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.

Si por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, esto es el procedimiento conciliatorio correspondiente.

ARTÍCULO 25º. Procedimiento Conciliatorio. Las siguientes son las acciones con las que cuenta el Comité de Convivencia Laboral, dentro del procedimiento conciliatorio:

1. Los miembros del Comité citaran conjuntamente a las partes, para ser escuchados.
2. Las reuniones tendientes a verificar las circunstancias en que los hechos han ocurrido deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al servidor público que se supone está propiciando conductas de acoso laboral, que este es

Formato GL-FR-012_V5

Página 12 de 14

Carrera 9 No. 76-49 Pisos 3 - 4
Teléfono: +57 1 555 33 33
www.metrodebogota.gov.co

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral en la empresa.

De presentarse voluntad de acuerdo, se firmará un acta de conciliación por las partes y los miembros del Comité, en la que se determinen las acciones correctivas que se tomarán y/o los compromisos que cada uno asume.

3. De no haber voluntad conciliatoria, se firmará el acta por las partes y el afectado quedará en libertad de solicitar la intervención de la Personería de Bogotá o la instancia que considere pertinente, con el fin de buscar solución al conflicto.
4. En caso de que no asista alguno de los interesados, se solicitará por parte de los miembros del Comité la justificación de la ausencia y se fijará una nueva fecha, que no podrá ser superior a los tres {3} días hábiles siguientes; si no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el afectado quedará en libertad de solicitar la intervención de la Personería de Bogotá o la instancia que considere pertinente.
5. El resultado de la gestión realizada y culminada por el Comité será informado al Representante Legal de la Empresa, con las recomendaciones pertinentes frente a la queja atendida.

CAPÍTULO VII DELEGACIÓN

ARTÍCULO 26º. Delegación. El proceso de convocatoria de los representantes de los Trabajadores Oficiales y sus suplentes y la designación de los representantes del empleador y sus suplentes en el Comité de Convivencia Laboral se delega en la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento.

ARTÍCULO 27º. Régimen de los Actos Delegatorios. De conformidad con el artículo 12 de la ley 489 de 1998, los actos expedidos por el Gerente Administrativo y de Abastecimiento, en virtud de la delegación que por este acto se otorga, estarán sometidos a los mismos requisitos establecidos para su expedición por el Gerente General.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 1002 DE 2021

"Por la cual se establece el reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y se dictan otras disposiciones"

Parágrafo 1. La delegación exime de responsabilidades al Gerente General, la cual corresponderá exclusivamente al Gerente Administrativo y de Abastecimiento, sin perjuicio de que en virtud de lo dispuesto en el artículo 211 de la Constitución Política, el Gerente General puede en cualquier tiempo reasumir la competencia y revisar los actos expedidos por dicho gerente, con sujeción a las disposiciones del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Adicionalmente y cuando sea necesario, deberán informar sobre hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción o pongan en riesgo la función delegada. Finalmente, deberán informar en el Comité de Gerencia cualquier hecho relevante que se presente en la ejecución de la función delegada y que pueda afectar o comprometer los intereses de la Empresa o la responsabilidad del delegante.

ARTÍCULO 28º. Comuníquese la presente Resolución al Gerente Administrativo y de Abastecimiento y a la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, para lo de su competencia.

CAPÍTULO VIII VIGENCIA

ARTÍCULO 29º. Vigencias y derogatorias. La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición y deroga la Resolución No. 431 del 27 de diciembre de 2018.

Dada en Bogotá D.C., el 3 de noviembre de 2021.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE y CÚMPLASE.



LEONIDAS NARVÁEZ MORALES
Gerente General

Proyectó: Michael Medina – Abogado Gerencia Jurídica
Revisó: Adriana Plazas – Abogada Gerencia Jurídica
Aprobó: Priscila Sánchez – Gerente Jurídica

Formato GL-FR-012_V5

Página 14 de 14

Carrera 9 No. 76-49 Pisos 3 - 4
Teléfono: +57 1 555 33 33
www.metrodebogota.gov.co