

Bogotá. 21 junio del 2023

Ciudadano
ANONIMO

Contacto: Sin Datos de Contacto.

Asunto: Respuesta SDQS 2434552023

No. Salida

S-2023-210776

Fecha

21/06/2023

No. Referencia

SDQS 2434552023; E-2023-83335; SINPROC 359635 de 2023

Respetado (S) Ciudadano (S),

En atención al SDQS radicado No 2434552023 mediante el cual refiere que “*DESEAMOS INTERPONER UNA QUEJA POR EL ACOSO LABORAL AL QUE SOMOS SOMETIDOS POR PARTE DE LA COORDINADORA ANDREA DEL PILAR TORRES ROA; QUIEN A PESAR DE TENER CONOCIMIENTO DE LA LEY DE DESCONEXION LABORAL NO LA CUMPLE, Y AL MOMENTO DE HACERLE UNA SUGERENCIA AL RESPECTO SE PONE MOLESTA Y NO ESCUCHA. HACEMOS ESTA DENUNCIA DE FORMA ANONIMA YA QUE TEMEMOS POR LA FORMA DE SU REACCION*” y en aras de dar respuesta a su petición me permito informar:

1. Es importante señalar que el artículo 7 de la Ley 1010 del 2006 señala las conductas que constituyen acoso laboral:

“(…) a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa; j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás

trabajadores o empleados; k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos; n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.(...)"

La misma ley en el artículo 8 indica las conductas que no constituyen acoso laboral las cuales son:

(...)a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida; b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública. g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución. h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código. i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. (...)"

2. Es preciso también indicar que la secretaría de Educación Distrital en el marco de la Ley 1010 del 2006 estableció los Comités de Convivencia Laboral Locales a través de la Resolución 1435 de 2020 y en donde en el artículo 5 de la mentada resolución indica sus funciones, entre las cuales se encuentran: "1) *recibir y dar trámite a quejas presentadas en las que describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que los soportan.* 2) *Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se pudiera tipificar conductas de acoso laboral.* 3) **escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron 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** 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 a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, 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 las conductas persista, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación e informar a la Dirección de Talento Humano. 8) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán remitidas a la Dirección de Talento Humano. 9) Remitir a la Dirección de Talento Humano 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 y los informes requeridos por los organismos de control. (...)" (subrayado fuera de texto)

Por lo anterior es importante señalar que la instancia pertinente para abordar casos de presuntas conductas que puedan constituir acoso laboral en los Colegios de la Localidad es el Comité de Convivencia Laboral Local que en este caso es el Comité establecido en la Dirección Local de Educación de Ciudad Bolívar, por lo tanto, es importante que las quejas sobre hechos que presuman estas conductas estén dirigidas al mencionado comité y sean de carácter individual e identificadas.

3. De acuerdo con el Concepto 287131 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública donde indica en cuanto a las quejas anónimas sobre presunto acoso laboral que: "(...), si bien es cierto no existe regulación sobre el particular, si se llegare a presentar tal situación no habrá lugar a adelantar el referido trámite, **por cuanto uno de los principios que rigen el tema bajo estudio es la confidencialidad, además porque dentro de las funciones del comité de convivencia se encuentra; "Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; 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."** Por otra parte, la secretaría del comité tiene dentro de otras funciones la de; "Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia **De este modo, podemos concluir que si las partes no están debidamente identificadas, no podrá desarrollarse el trámite establecido para adelantar las quejas de acoso laboral.**" (subrayado fuera de texto)
4. En el mismo sentido el numeral 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006 establece los requisitos para la interposición de las quejas sobre presuntas conductas de acoso laboral que se estén presentando, las cuales "...**deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos...**", para que de acuerdo a las competencias que le han sido otorgadas al comité de convivencia laboral local en la Resolución 1435 del 2020, sea conocido el caso en particular y dar el respectivo trámite.

Si bien es cierto, en la queja se enuncian los hechos denunciados y la presunta persona que despliega las posibles conductas de acoso laboral, no se

identifican plenamente el (los) sujeto (s) pasivo (s) de la presunta conducta de acoso laboral.

Asimismo, en cumplimiento de la adopción de la política de prevención del acoso laboral de la Secretaría de Educación del Distrito, y con la finalidad de dar a conocer y hacer cumplir la Ley 2191 de 2022, "*por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral*", se remitirá al COLEGIO EL PARAÍSO DE MANUELA BELTRÁN IED, Resolución 0767 del 08 de marzo de 2023 "*por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en la Secretaría de Educación del Distrito*".

Por último y teniendo en cuenta todo lo anterior en relación con el SDQS 2434552023, se concluye y se informa lo siguiente en aras de responder y ofrecer orientación al asunto de referencia: 1) que por ser anónima la queja en cuestión y de acuerdo con lo expuesto para mantener la confidencialidad no puede ser tramitada de acuerdo con las funciones y competencias otorgadas al Comité de Convivencia Laboral Local mediante resolución 1435 del 2020. 2) **se sugiere al ciudadano y/o ciudadanos anónimos que a fin de buscar soluciones y establecer compromisos que puedan superar el conflicto y mejorar el ambiente laboral dentro del Colegio, entablar una queja formal con plena identificación ante el comité de convivencia laboral Local de Ciudad Bolívar, teniendo en cuenta lo indicado en el numeral 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, para el trámite oportuno a fin de proteger y garantizar la confidencialidad de las partes.** 3) Adicionalmente me permito informar que el caso y los hechos narrados será presentado ante el Comité de Convivencia Laboral Local de Ciudad Bolívar para que, con la colaboración de la Dirección de Talento Humano, se adelante lo pertinente de acuerdo con lo establecido en el numeral 9 del artículo 5 de la Resolución 1435 del 11 de septiembre de 2020.

La presente se fijará en lugar público de la Dirección Local de Educación de Ciudad Bolívar por el término de cinco (5) días, así como en la página web de esta Dirección para efectos de notificación y publicidad de la respuesta.

Cordialmente,



MARIELA CASTILLO ROZO

Directora Local de Educación de Ciudad Bolívar (E)

Folios: 4

Proyecto: Julián Felipe Bernal G.– Profesional Universitario DLE19

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN

Secretaría de Educación

RESOLUCIÓN N° 0767 DE 2023

08 MAR 2023

"Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en la Secretaría de Educación del Distrito"

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que confiere el Decreto 310 de 2022 y el Decreto 001 de 2020, y en especial la Ley 2191 de 2022, y;

CONSIDERANDO:

El artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 establece la jornada laboral para los empleados públicos de los niveles nacional y territorial, en 44 horas semanales, quedando facultado el jefe del organismo para establecer el horario de trabajo y la forma en que debe ser cumplido. En ese sentido, los artículos 2.2.1.3.1 y siguientes del Decreto Nacional 1083 de 2015 regularon las categorías de empleos según su dedicación, así como el sistema de turnos dentro de las plantas de personal de las entidades públicas.

Que el empleo público de acuerdo con lo señalado por el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, es el núcleo básico de la estructura de la función pública y se concibe como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas por esta para llevarlas a cabo, con la intención de cumplir con los planes, programas, proyectos y los fines de la administración pública.

Que el artículo 82 del Acuerdo Distrital 257 de 2006 estableció la naturaleza objeto y funciones de la Secretaría de Educación del Distrito.

Que el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, indica que el acoso laboral es *"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"*

Que la citada ley establece en el literal j) del artículo 7, señala como una de las conductas constitutivas de acoso laboral: *"La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados"*.

Que el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo determinó las funciones del Comité de Convivencia Laboral.



RESOLUCIÓN N° 0767 DE 2023 08 MAR 2023

"Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en la Secretaría de Educación del Distrito"

Que el Decreto 842 de 2018 definió en su artículo 1 el horario de trabajo de los/as servidores/as públicos/as del sector central de la Administración Distrital, siendo este de lunes a viernes en jornada continua de 7:00 a.m. a 4:30 p.m., incluida una hora de almuerzo.

Que mediante la Resolución 1435 de 2020, expedida por la Secretaría de Educación del Distrito se adoptó la política de prevención del acoso laboral, se actualizó la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones.

Que la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, *"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral"* regula la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano, con el objeto de garantizar los derechos, libertades y garantías constitucionales relacionados con el derecho a la desconexión laboral.

Que la citada ley establece el derecho de los trabajadores a desconectarse una vez termina su jornada de trabajo y para tal efecto determina en el artículo 5° que toda persona natural o jurídica, incluyendo las entidades de naturaleza pública deben establecer una reglamentación interna de desconexión laboral, en la cual debe determinarse:

- *"A. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).*
- *B. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.*
- *C. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta."*

Que de conformidad con lo establecido en el párrafo 2° del artículo 4° de la mencionada Ley 2191 de 2022, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral puede constituirse en una conducta de acoso laboral siempre que sea persistente y demostrable en los términos de la Ley 1010 de 2006.

Que mediante Directiva 005 del 9 de junio de 2022, expedida por la Secretaría Jurídica Distrital, se emitieron lineamientos para el debido cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, en la cual se recomendó que cada entidad establezca una reglamentación interna de desconexión laboral.

Que mediante Decreto Distrital 310 de 2022, la Alcaldesa Mayor modificó la Estructura Organizacional de la Secretaría de Educación del Distrito, en lo referente a la creación de nuevas áreas de gestión requeridas para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales; y la modificación de las funciones y responsabilidades de las diferentes dependencias de la Entidad, con el fin de ampliar y redireccionar su competencia, para la gestión de los diferentes asuntos institucionales y garantizar la adecuada prestación del servicio educativo en el Distrito Capital.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN

Secretaría de Educación

RESOLUCIÓN N° 0767 DE 2023

08 MAR 2023

"Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en la Secretaría de Educación del Distrito"

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO: Promover la desconexión laboral de los servidores públicos, en la cual no podrán recibir ningún tipo de comunicación u orden en cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en un horario por fuera de la jornada laboral, en sus licencias, permisos, vacaciones o descansos, que permita fomentar y favorecer el debido equilibrio en la relación descanso y trabajo, en beneficio con el desarrollo personal, profesional, social y familiar de los servidores públicos; bajo el criterio de entornos saludables.

ARTÍCULO SEGUNDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN: La política para la prevención de desconexión laboral es de carácter interno y aplica para el personal administrativo, directivo docente y docente; en todos los centros de trabajo que integran la Entidad, quienes a su vez promoverán su aplicación.

PARÁGRAFO: No estarán sujetos a lo dispuesto en esta política:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos los organismos de socorro;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO TERCERO. PRINCIPIOS: En concordancia con el compromiso asumido por la Secretaría de Educación del Distrito y para la correcta implementación y puesta en marcha de la Política de desconexión laboral, se adoptan los siguientes principios:

- a. La desconexión digital es un derecho, y en consecuencia, no constituye una obligación por lo cual la Secretaría de Educación del Distrito reconoce en todo caso, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, que garantice el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.
- b. La Secretaría de Educación del Distrito garantiza que los(as) servidores(as) públicos(as) puedan ejercer su derecho a la desconexión digital. Este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral y con la diferenciación entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo personal y de descanso, contribuirá a la conciliación de la vida laboral, social y familiar de los trabajadores y equilibrio de vida.



RESOLUCIÓN N° **0767** DE 2023

08 MAR 2023

"Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en la Secretaría de Educación del Distrito"

- c. Siempre asegurando la productividad y la adecuada prestación del servicio, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no implicará la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que de la conducta del empleado se derive un perjuicio para la Secretaría de Educación del Distrito, o para el resto de sus servidores(as) públicos(as).

ARTÍCULO CUARTO. MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LA DESCONEXIÓN LABORAL: La Secretaría de Educación del Distrito, consciente de la importancia de la desconexión laboral de los(as) servidores(as) públicos(as) y de la necesidad de establecer mecanismos de prevención de las conductas y comportamientos que contribuyan a la desconexión laboral, establece las siguientes medidas:

- a. La Secretaría de Educación del Distrito, establece y vela porque la emisión de comunicaciones de índole laboral a través de medios digitales no tenga lugar entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En caso de que este tipo de comunicaciones sean emitidas o recibidas fuera del citado horario, el emisor de estas deberá tener presente que el receptor podrá ejercer su derecho a la desconexión digital y contestarlas únicamente dentro de su horario laboral. Cabe aclarar que lo indicado no aplicaría ante situaciones de fuerza mayor, urgencia y extrema necesidad, en las cuales se requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
- b. Se promoverá la libertad en la utilización por parte del emisor de mensajes de las herramientas de programación que puedan estar disponibles en los sistemas de correo electrónico que utiliza la Entidad, como por ejemplo programación de envío de correos electrónicos, para que sean recibidos dentro del horario laboral del receptor.
- c. Se promoverá la redacción de mensajes automáticos de respuesta en las diversas plataformas de mensajería, en las cuales los(as) servidores(as) públicos(as) durante periodos de días compensados, ausencia, licencias, vacaciones; indiquen las fechas en las que no estarán disponibles y designar el correo o los datos de contacto de la persona que hará el reemplazo o respaldo del trabajador durante su ausencia.
- d. Se promueve en todas las áreas la planeación de reuniones dentro del horario laboral, considerando horarios de almuerzo y pausas de descanso.
- e. En cualquier caso y considerando que los(as) servidores(as) públicos(as) puedan estar en diversos lugares; como norma general el inicio de las reuniones no podrá tener lugar antes de la hora de inicio de la jornada establecida y la finalización de estas, no se extenderá hasta más tarde de la terminación de la jornada de trabajo.
- f. De forma general, las reuniones, un evento de formación, inducción, capacitación, trabajo de construcción en equipo o entrenamiento, deben realizarse siempre en los horarios laborales, sin que estas se extiendan por fuera de la jornada reglamentaria.



RESOLUCIÓN N° 0767 DE 2023

08 MAR 2023

"Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en la Secretaría de Educación del Distrito"

- g. Se debe garantizar que ningún servidor(a) público(a) sea citado a estos eventos en su tiempo de descanso, incluyendo permisos, vacaciones, licencias, entre otros.
- h. Las actividades institucionales deberán ser programadas dentro del horario laboral, para lo cual se debe procurar que la organización de los eventos no se extienda por fuera de la jornada reglamentaria. En tal caso quedará a voluntad de cada servidor publico la permanencia en el mismo.
- i. En periodo de vacaciones el jefe inmediato deberá asignar los temas prioritarios a otra/s persona/s dentro de la dependencia. Los/as servidores/as públicos/as que se encuentren en la situación administrativa mencionada, deberán programar por correo electrónico para que los mensajes recibidos sean dirigidos a otros contactos asignados por la Entidad.
- j. En días de descanso compensado, permisos, periodo de vacaciones, los/as servidores/as públicos/as no estarán obligados a responder los mensajes remitidos a través de los grupos de comunicación en el que se atiendan asuntos laborales tales como WhatsApp, Telegram, Google Chat, o cualquier otro medio de comunicación con el que cuente.
- k. Los(as) servidores(as) públicos(as) de los niveles asistencial, técnico o profesional no estarán obligados a la revisión de los correos institucionales, aplicaciones de mensajería como WhatsApp, Telegram, Google Chat, las plataformas institucionales y demás aplicativos existencias al servicio de la Entidad, por fuera del horario laboral, establecido en el Decreto 842 de 2018.
- l. Los servidores(as) públicos(as) de todos los niveles deberán realizar un adecuado uso de los correos institucionales, grupos de trabajo a través de los servicios de mensajería como WhatsApp, Telegram, Google Chat, las plataformas institucionales y cualquier otro medio tecnológico y de comunicación dentro de los horarios de trabajo establecidos para los servidores(as) públicos(as) en el Decreto 842 de 2018.

PARÁGRAFO: El nivel directivo de la Entidad deberá identificar las actividades que requieran manejo de horarios especiales y/o la disponibilidad permanente y las áreas específicas asociadas a las mismas, con el fin de tomar las medidas correspondientes para la prestación del servicio de acuerdo con la necesidad y misionalidad de la Entidad.

ARTÍCULO QUINTO. PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE QUEJAS POR PRESUNTA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DECONEXIÓN LABORAL: La Secretaría de Educación del Distrito, como mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, cuenta con un procedimiento interno, denominado "*Instauración y atención de quejas por presuntas conductas de acoso laboral ante el comité de convivencia laboral de la Secretaría de Educación del Distrito*" que acogen todos los comités de convivencia laboral, en el cual se determina los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, a nombre propio o de manera anónima, así como el trámite de las



RESOLUCIÓN N° 0767 DE 2023

08 MAR 2023

"Por la cual se establece y adopta la política de desconexión laboral en la Secretaría de Educación del Distrito"

quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTÍCULO SEXTO. REVISIÓN DE LA POLÍTICA: La Secretaría de Educación del Distrito, podrá revisar de forma periódica esta Política, con el fin de introducir actualizaciones o modificaciones que se consideren necesarias para su cumplimiento.

ARTÍCULO SÉPTIMO. DIVULGACIÓN: La presente resolución estará publicada, disponible y permanentemente en la página oficial de la Entidad y será divulgada a todas las dependencias de los niveles central, local e institucional, y a los representantes de los Comités de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO OCTAVO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su aprobación y publicación.

Dada en Bogotá D.C., a los

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


EDNA CRISTINA BONILLA SEBÁ
Secretaria de Educación del Distrito

08 MAR 2023

Aprobaciones a través de correo institucional:

Nombre	Cargo	Labor
Angela María González Lozada	Contratista Despacho	Revisó
Alvaro Monsalve Veloza	Contratista Despacho Área jurídica	Revisó y Aprobó
Julián Fabrizzio Huérfano Ardila	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Revisó y Aprobó
Deidamia García Quintero	Subsecretaría de Integración Interinstitucional	Revisó y aprobó
Carlos Alberto Reverón Peña	Subsecretario de Acceso y Permanencia	Revisó y aprobó
Andrés Mauricio Castillo Varela	Subsecretario de Calidad y Pertinencia	Revisó y aprobó
Raúl Javier Manrique Vacca	Subsecretario de Gestión Institucional	Revisó y aprobó
Edder Harvey Rodríguez Laiton	Director de Talento Humano	Revisó y aprobó
Natali Merchán Sanguino	Abogada Contratista DTH	Revisó
Claudia Patricia Ospina	Profesional Especializado DTH	Revisó
Paola Andrea García Rueda	Profesional Contratista - DTH	Revisó
Luisa Fernanda Sánchez Hernández	Profesional Contratista - DTH	Elaboró