



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN

Secretaría de Educación

RESOLUCIÓN N° **1435** DE 2020 **11 SEP 2020**

"Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones"

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

En uso de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas por la Ley 1010 de 2006, las Resoluciones 2646 de 2008, 652 de 2012, 1356 de 2012, y los Decretos Distritales 515 de 2006, 437 de 2012, Decreto 330 de 2008, Decreto 01 de 2020 y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la Resolución 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo), *"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"*, dispone en el artículo 14, numeral 1.1 *"Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral"* y en el numeral 1.7 *"Conformar el comité de convivencia laboral"*.

Que la Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, *"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"* dispuso la definición, conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral.

Que el artículo 4 de la Resolución 652 de 2012, modificado por la Resolución 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, dispone *"Comités de Convivencia Laboral" 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"*.

Que mediante Decreto Distrital 437 de 2012 *"Por medio del cual se establecen las funciones del Comité de Convivencia Laboral, y se modifica parcialmente el Decreto Distrital 515 de 2006"* se imparten lineamientos relacionados con la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral.

Av. Eldorado No. 66 – 63

PBX: 324 10 00

Fax: 315 34 48

www.sedbogota.edu.co

Información: Línea 195



RESOLUCIÓN N° 1435 DE 2020 11 SEP 2020

“Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

Que mediante Decreto Distrital 044 de 2015 “Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital” se dictan los lineamientos y la ruta de atención para las víctimas de acoso sexual laboral.

Que el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, en su artículo 2.2.22.1.5 establece que el Sistema de Gestión se complementa y articula, entre otros, con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que la Secretaría de Educación del Distrito, mediante la Resolución 2810 del 19 de noviembre del 2012, adicionada por la resolución 2425 de 2019, reguló la organización y funcionamiento del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito, y conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la resolución 1356 de 2012, conformó los diferentes Comités de Convivencia y Conciliación Laboral, en virtud a su organización interna.

Que teniendo en cuenta los procesos internos y los realizados por distintos entes de control frente al cumplimiento normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo en la gestión de riesgo psicosocial, la situación actual generada por las diferentes fechas de los periodos de los integrantes de los comités de convivencia locales impide la estandarización de actividades tales como jornadas de inducción, seguimiento a la función de los diferentes Comités, consolidado de informes trimestrales y anuales de la gestión de los mismos, ocasionado también que se requieran esfuerzos adicionales administrativos, humanos y de recursos, por lo tanto se hace necesario que se dé inicio y vigencia a los periodos de los comités en la misma fecha o en una corta proximidad, para que el seguimiento a su operación pueda ser menos dispendioso y se logre un mejor desarrollo de sus funciones, lo que se evidenciará en idoneidad e igualdad de capacidad de todos los miembros de los comités para cumplir su labor; adicionalmente, los comités conformados en el segundo semestre de 2019 y primer semestre de 2020, deberán extender su periodo de representación, para no generar nuevas convocatorias y permitir que los miembros electos cumplan con el periodo establecido.

Que teniendo en cuenta la conformación de los diferentes comités de convivencia laboral al interior de la SED, y con el fin de cumplir los cometidos de la Secretaría de Educación del Distrito, se considera necesario actualizar la organización y funcionamiento del Comité Central y los comités locales de convivencia mediante la unificación de los periodos, de conformidad con la facultada consagrada en la Resolución 652 de 2012 para adoptar el procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores, en observancia de los principios de eficacia, economía, celeridad e imparcialidad que rigen a la función administrativa de conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política y atendiendo a la relación costo beneficio entre los factores señalados en el párrafo anterior, con el fin de garantizar su operatividad, el correcto funcionamiento y el respectivo seguimiento que por orden legal les compete efectuar a las diferentes instancias internas y externas.



RESOLUCIÓN N° 1435 DE 2020 **11 SEP 2020**

"Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones"

En consecuencia,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL: La Secretaría de Educación del Distrito, consciente de la importancia del respeto a la dignidad de cada persona y de la necesidad de establecer mecanismos de prevención de las conductas y comportamientos que constituyan acoso laboral, manifiesta expresamente su compromiso en proporcionar un ambiente de convivencia laboral sano, seguro y adecuado a través de la implementación de mecanismos destinados a erradicar el acoso laboral, contando para ello con la activa participación de los servidores públicos, mediante la intervención de la Dirección de Talento Humano, para lo cual:

1. Los servidores públicos al servicio de la Secretaría de Educación del Distrito deberán ser tratados justa y respetuosamente sin importar sus creencias, cultura, afiliaciones u otras características personales, e igualmente tienen derecho a trabajar y adelantar sus actividades en un entorno libre de toda forma de discriminación y de conductas que puedan considerarse hostigamiento, coerción o alteración.
2. La Secretaría de Educación del Distrito propenderá porque ninguno de sus servidores públicos sea discriminado, excluido o acosado, en razón de su raza, color, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual.
3. Para efectos de esta política, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, ya sea por parte del empleador, un jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y/o angustia, y conducta que deberá tener la aptitud de poder causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del empleado.
4. Los Directivos de la Secretaría de Educación de las distintas áreas que la componen, propenderán por prevenir cualquier tipo de hostigamiento y de las conductas que puedan configurar posibles formas de acoso laboral.
5. En aras de la prevención de conductas constitutivas de acoso laboral, la Secretaría de Educación del Distrito realizará las siguientes actividades:
 - Elaboración y actualización del manual de convivencia laboral.
 - Sensibilización y capacitación dirigida a todos los servidores públicos de la Secretaría, sobre las diferentes conductas constitutivas de acoso laboral, así como en temas que fortalezcan las relaciones interpersonales tales como el manejo de conflictos y comunicación asertiva relaciones interpersonales, entre otros, destinados al cumplimiento de la política.



RESOLUCIÓN N° **1435** DE 2020 **11 SEP 2020**

“Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

PARÁGRAFO 1: La Secretaría de Educación del Distrito facilitará e impulsará las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación y recibirá las respectivas medidas disciplinarias, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2: En consecuencia, la Secretaría de Educación del Distrito, se compromete a prevenir las conductas de acoso laboral y a defender el derecho de todos(as) los(as) trabajadores(as) para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

PARÁGRAFO 3: Con el propósito de asegurar que todos los servidores públicos de la Secretaría de Educación del Distrito tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de plano el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin interesar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

ARTÍCULO 2. ADOPCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL: Adoptar las normas señaladas y/o expuestas en la parte considerativa de esta resolución y ordenar la creación y organización de los Comités de Convivencia Laboral en la Secretaría de Educación del Distrito, que de acuerdo con lo indicado en la Resolución 1356 de 2012 estará conformado por un (1) Comité Central y dieciocho (18) comités locales, cuya integración, organización y funcionamiento se describen en la presente Resolución.

Teniendo en cuenta la distribución administrativa del Distrito en veinte localidades, en las cuales la Secretaría de Educación cuenta con diecinueve (19) direcciones locales de educación, funcionará un (1) Comité de Convivencia Laboral para las localidades de Santafé y Candelaria y un (1) Comité de Convivencia Laboral para las localidades de Chapinero y Teusaquillo, dado que por su manejo administrativo funcionan en la misma sede.

ARTÍCULO 3. COMPETENCIA: Los comités de convivencia laboral serán los encargados de determinar las medidas preventivas de acoso laboral y de analizar, conceptuar, acordar y recomendar soluciones sobre las quejas presentadas por presuntas conductas de acoso laboral.



RESOLUCIÓN N° **1435** DE 2020 **11 SEP 2020**

“Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

ARTÍCULO 4. INTEGRACIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL: Los comités de convivencia laboral estarán conformados por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

Para el caso del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central, su conformación será:

1. El/la Subsecretario/a de Gestión Institucional, o quien haga sus veces, y el/la Director/a de Servicios Administrativos o quien haga sus veces como suplente del (la) Subsecretario/a de Gestión Institucional.
2. El/la Director/a de Talento Humano, o quien haga sus veces, y el/la Jefe de la Oficina de Escalafón Docente o quien haga sus veces como suplente del (la) Director/a de Talento Humano.
3. Dos (2) representantes de los funcionarios administrativos de Nivel Central con sus respectivos suplentes, los cuales serán elegidos mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los funcionarios administrativos del Nivel Central y sus dependencias, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la Entidad, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

Los Comités de Convivencia Laboral Local estarán conformados así:

1. El /la Director(a) Local de Educación, o quien haga sus veces y un (1) profesional de inspección y vigilancia de la dirección local como suplente.
2. El /la Profesional de Talento Humano de la localidad, o quien haga sus veces, y un (1) profesional jurídico de la Dirección Local como suplente.
3. Dos (2) representantes de los trabajadores así: un (1) docente y un (1) funcionario administrativo con sus respectivos suplentes, los cuales serán elegidos mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los funcionarios administrativos de las direcciones locales y sus dependencias, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la Entidad, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
4. Los representantes suplentes del empleador, en los comités locales de convivencia laboral, serán designados por el Director(a) Local de Educación mediante acto administrativo, antes de la instalación del Comité.

PARÁGRAFO 1: El suplente ejercerá sus funciones, cuando las responsabilidades del principal no le permitan su participación en las reuniones del comité. En el evento que el principal no pueda participar en la reunión, el suplente asistirá y asumirá las funciones del principal.

RESOLUCIÓN N° 1435 DE 2020 **11 SEP 2020**

“Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

En el caso de los comités conformados por más de una Dirección Local, el presidente será uno de los Directores Locales, y su suplente será el otro director local.

PARÁGRAFO 2: Los comités de convivencia laboral no podrán conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 5. FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL: Son funciones de los Comités de Convivencia Laboral Central y Locales las siguientes:

1. 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.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran 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 la 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 la conducta 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 de la Entidad 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.
10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por los comités de convivencia a la Entidad.
11. Definir planear y ejecutar las medidas de prevención del acoso laboral en el ámbito de promoción de la convivencia.



RESOLUCIÓN N° **1435** DE 2020 **11 SEP 2020**

"Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones"

PARÁGRAFO: Como medida preventiva de acoso laboral se realizarán actividades de formación y capacitación contenidas en la Resolución 2646 de 2008 en el artículo 14 numeral 1.4., sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, programa de formación al que deben asistir los miembros principales y los suplentes.

ARTÍCULO 6. SEGUIMIENTO A LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL: La Dirección de Talento Humano designará un funcionario para que realice el seguimiento a las funciones de los comités de convivencia laboral, quien será el encargado de reunir la información recibida, con el fin de consolidar los resultados y recomendaciones de manera trimestral para presentar el informe a la alta Dirección.

ARTÍCULO 7. PERIODO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL: El período de los miembros de los comités será de (2) dos años, contados a partir de la suscripción del acta de conformación.

PARÁGRAFO 1: A la sesión de instalación de los comités de convivencia laboral, deberán asistir todos los integrantes tanto principales como suplentes, con el fin de firmar el acta de conformación y recibir la capacitación requerida.

ARTÍCULO 8. REUNIONES: Los comités de convivencia laboral se reunirán de manera ordinaria cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se requiera tratar temas que demanden su intervención inmediata y podrá ser convocado por cualquiera de los integrantes del Comité. Copia de las actas de las reuniones debidamente firmadas, serán remitidas para lo de su competencia a la Dirección de Talento Humano durante los 10 primeros días del mes siguiente a su realización.

ARTÍCULO 9. ELECCIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LOS COMITÉS: Se realizarán elecciones de los representantes de los trabajadores por votación secreta y mediante escrutinio público.

Los aspirantes deben contar 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

Los representantes de los trabajadores tendrán suplente, por tanto, se elegirán cuatro (4) representantes de los trabajadores por localidad, los dos aspirantes que cuenten con el mayor número de votos serán los miembros principales del comité y los dos siguientes en votación serán los miembros suplentes.

ARTÍCULO 10. REUNIONES DE LOS COMITÉS: Para las reuniones en busca de soluciones y acuerdos, el quórum de los comités estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros



RESOLUCIÓN N° **1435** DE 2020 **11 SEP 2020**

“Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

30 minutos y si se presentan la totalidad de los convocados, el comité tendrá máximo 8 días para reunirse nuevamente.

ARTÍCULO 11. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

Cada comité de convivencia laboral, deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes 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 alta dirección, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

PARÁGRAFO 1 En caso que el presidente, por alguna circunstancia no pueda asistir a la reunión convocada, designará de manera escrita a quien lo suplirá en la sesión.

ARTÍCULO 12. FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Cada comité de convivencia laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y presentar ante el comité las quejas expuestas 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 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 la sesión del comité a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin que este escuche los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a la sesión del comité a los trabajadores involucrados en las quejas, con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las 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 Secretaría de Educación del Distrito.
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, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán remitidos a la Dirección de Talento



RESOLUCIÓN N° 1435 DE 2020 11 SEP 2020

"Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones"

Humano para ser presentados a la alta dirección de la Secretaría de Educación del Distrito y todos aquellos que sean requeridos a nivel interno o por los entes de control.

ARTÍCULO 13. CAUSALES DE RETIRO: Son causales de retiro de los miembros de los Comités, las siguientes:

1. La desvinculación laboral de la Secretaría de Educación del Distrito.
2. Haber sido sancionado disciplinariamente como servidor público.
3. Haber violado el principio de confidencialidad.
4. Haber sido trasladado del sitio de localización del comité.

PARÁGRAFO 1 En caso de que el retiro sea por parte de alguno de los miembros principales de los representantes de los trabajadores, se designará al suplente como principal y se designará como suplente al siguiente en votación. En caso de no contar con otro candidato en orden de votación, se deberán realizar nuevamente elecciones para cubrir el cargo de suplente.

ARTÍCULO 14. IMPEDIMENTOS: Para el efecto de los comités de convivencia laboral, las causales de impedimentos son las que se encuentran expresamente previstas en el artículo 84 de la Ley 734 de 2002 y en las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan en lo referente a dichas causales, las cuales son aplicables por analogía a las actuaciones sobre presunto acoso laboral y a los asuntos de competencia del Comité.

Debe resaltarse que, quien se encuentre inmerso en una causal de impedimento, debe mediante escrito señalar la causal invocada y aportar las pruebas pertinentes.

PARÁGRAFO 1. En caso de que el impedimento se presente en uno de los integrantes principales de los Comités de Convivencia Laboral Central y Local, se designará al suplente para que ejerza sus funciones dentro del caso en particular.

PARÁGRAFO 2 En caso de que alguno de los integrantes del comité local se declare impedido, porque se encuentre involucrado en la queja por presunto acoso laboral, se designará al suplente para que ejerza sus funciones dentro del caso en particular.

PARÁGRAFO 3: Corresponde a los integrantes del comité, analizar y pronunciarse si existen motivos razonables y suficientes para determinar la participación o no de algunos de sus miembros, cuando:

RESOLUCIÓN N° 1435 DE 2020 11 SEP 2020

“Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

- A. Un miembro manifieste su impedimento para conocer de una actuación con la autonomía e imparcialidad requerida frente al trámite.
- B. Cuando el servidor público que presente la queja manifieste afectación en la autonomía e imparcialidad de algún o algunos de los integrantes del comité.

ARTÍCULO 15. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS: Los comités deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades de su competencia, así como para el manejo reservado de la documentación, también participarán y promoverán la realización de actividades de capacitación para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

PARÁGRAFO 1: Lo previsto en este artículo se entiende sin perjuicio de la realización de reuniones no presenciales, según las convoque el Presidente del Comité.

ARTÍCULO 16. MECANISMOS DE PREVENCIÓN: La Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito, por medio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral y aquellas que recomienden los comités, así como las que se mencionan a continuación:

1. Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales: Programa que permita fomentar la divulgación preventiva frente a conductas de acoso laboral.
2. Plan Institucional de Formación y Capacitación: Contempla capacitación relacionada con la normatividad sobre acoso laboral, sus formas y consecuencias.
3. Diseño y actualización del procedimiento de quejas ante el comité: Contribuir a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral, mediante una estrategia confidencial, conciliatoria y efectiva en la Secretaría de Educación del Distrito

ARTÍCULO 17 PROCEDIMIENTO: Todos los comités de convivencia laboral se deben acoger al procedimiento 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”* establecido por la Dirección de Talento Humano y avalado por la Oficina Asesora de Planeación.

ARTÍCULO 18. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN DE LOS PERIODOS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS: Para el adecuado cumplimiento de las funciones de la Secretaría de Educación del Distrito y en desarrollo de los principios constitucionales referidos a la: eficacia, economía, y celeridad, y la relación costo beneficio, se hace necesario homogenizar el funcionamiento, la preparación y presentación de informes de los comités

RESOLUCIÓN N° 1435 DE 2020 11 SEP 2020

“Por la cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

de convivencia laboral constituidos, en tal sentido, se realizará la transición a la unificación de los periodos de conformación de los comités a partir de julio de 2020, así:

- A) Las localidades en donde el comité de convivencia local tenga fecha de terminación de su vigencia durante el primer semestre de 2020, se prorrogarán hasta cuando se efectúen las elecciones conjuntas con las localidades faltantes.
- B) Las localidades, en donde el comité de convivencia local se encuentre vigente hasta el segundo semestre de 2020, deberán hacer elecciones dentro de los dos meses siguientes a la firma de esta resolución.
- C) Las localidades que conformaron su comité de convivencia local durante el segundo semestre de 2019, tendrán continuidad y nuevo acto de conformación en conjunto con las demás localidades que se conformarán por elección.

ARTÍCULO 19. La presente Resolución deroga las Resoluciones 2810 de 2012 y 2425 de 2019 y rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá D.C, a los 11 SEP 2020

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


EDNA CRISTINA BONILLA SEBÁ
Secretaria de Educación del Distrito

Aprobaciones a través de correo institucional:

Nombre	Cargo	Labor
Angela María González Lozada	Contratista Despacho	Revisó
Raúl Javier Manrique Vacca	Asesor Despacho	Revisó y Aprobó
Fernando Augusto Medina Gutiérrez	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Revisó y Aprobó
Nasly Jennifer Ruiz González	Subsecretaria de Gestión Institucional	Revisó y Aprobó
Celmira Martín Lizarazo	Directora de Talento Humano	Revisó y Aprobó
Claudia Samaris Rodríguez	Abogada Contratista - DTH	Revisó
Patricia Ospina	Profesional Especializado - DTH	Revisó
Jennifers González Gómez	Profesional DTH	Elaboró
Yohana Mayerly Piñeros Garzón	Profesional Contratista DTH	Elaboró