

RESOLUCIÓN N° 4235

(4 de diciembre de 2023)

“Por la cual 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.

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.

Av. Eldorado No. 66 – 63
PBX: 324 10 00
Fax: 315 34 48
www.sedbogota.edu.co
Información: Línea 195

“Por la cual 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 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 Laboral, en virtud de su organización interna.

Que teniendo en cuenta los procesos internos y las recomendaciones realizadas por la Oficina de Control Interno frente al cumplimiento normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo en la gestión del riesgo psicosocial se hace necesario que los trimestres de los comités se ajusten a la anualidad con el fin de cumplir con los reportes en los tiempos estipulados, lo cual es una acción en el Plan de Mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y redundará en el aumento de cumplimiento y mejoras en la gestión de seguimiento que se realiza desde la Dirección de Talento Humano.

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 objetivos de la Secretaría de Educación del Distrito, se considera necesario unificar el cronograma de elecciones, de conformidad con la facultad 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.

En consecuencia,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. 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

06 DIC 2023

“Por la cual se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

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, debido a 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, entre otros, destinados al cumplimiento de la Política.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 SEGUNDO: 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 TERCERO: 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.

"Por la cual 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 SEGUNDO. 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 (DILES), 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 TERCERO. ALCANCE: Los Comités de Convivencia Laboral gestionarán las situaciones de presunto acoso laboral que ocurran en un ámbito de relaciones laborales, tal como lo estipula la Ley 1010 de 2006 en su artículo 6.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para las conductas por presunto acoso sexual se aplicará lo establecido en el Decreto 044 de 2015, en consonancia con la Ley 906 de 2004 y la Ley 1257 de 2008 donde se establece la ruta de denuncia para las víctimas de acoso laboral sexual por la vía administrativa, disciplinaria, penal y constitucional de tutela.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Bajo la normatividad vigente, el Comité de Convivencia Laboral no es una instancia para contratistas ni tercerizados teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO CUARTO. 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. Bajo la normatividad vigente, los comités de convivencia no tienen competencia para determinar si es o no es acoso laboral, por lo cual es imprescindible gestionar todos los casos bajo los parámetros establecidos en el procedimiento definido y aprobado por la SED para tal fin.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La finalidad de los comités de convivencia es generar un espacio de escucha y diálogo para concertar acuerdos entre las partes y así procurar solucionar las diferencias que puedan estar ocasionando conflictos al interior del entorno laboral.

ARTÍCULO QUINTO. 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.

"Por la cual se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones"

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 de Educación 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 de Educación 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las suplencias de los representantes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral Local, serán ejercidas por los profesionales mencionados o por otros asignados a la Dirección Local de Educación, en caso de que, por situaciones administrativas, no se cuente con los primeros.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

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

PARÁGRAFO TERCERO: 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.

PARÁGRAFO CUARTO: Los Comités de Convivencia Laboral que no cuenten con representantes de los trabajadores deben sesionar con los representantes del empleador, con el fin de garantizar el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO SEXTO. 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.

“Por la cual se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

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 Laboral a la Entidad.
11. Definir planear y ejecutar las medidas de prevención del acoso laboral en el ámbito de promoción de la conviven.

PARÁGRAFO PRIMERO: Como medida preventiva de acoso laboral se realizarán actividades de formación y capacitación contenidas en el artículo 14 numeral 1.4 de la Resolución 2646 de 2008, 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.

PARAGRAFO SEGUNDO: En concordancia con la autonomía y la custodia de la información, los Comités de Convivencia Laboral Locales, son los responsables de los procesos de auditoría sobre la gestión de los mismos ante la Oficina de Control Interno, Oficina Asesora de Planeación y entes externos. Adicionalmente, deben generar las respuestas en los términos de ley de requerimientos externos e internos sobre los casos gestionados.

ARTÍCULO SÉPTIMO. SEGUIMIENTO A LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL: La Dirección de Talento Humano designará un profesional del Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo 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 estadísticas y recomendaciones de manera trimestral a la Dirección de Talento Humano y para que este sea incluido de manera anual en el informe a la Alta Dirección.

ARTÍCULO OCTAVO. PERIODO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL: El periodo de los miembros de los comités será de (2) dos años, contados a partir de la suscripción del acta de conformación y/o hasta que se elija el comité para la nueva vigencia.

06 DIC 2023

“Por la cual 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: 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 NOVENO. REUNIONES: Los comités de convivencia laboral se reunirán de manera ordinaria cada tres (3) meses en marzo, junio, septiembre, diciembre, en el mes de enero se realizará una reunión de inicio de año, 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 ordinarias 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. Estas actas no deben contener información de los casos gestionados al interior del Comité.

PARÁGRAFO: Se establece que el tercer jueves de cada mes, el Comité y sus integrantes podrán reunirse para desarrollar las actividades propias de este para garantizar su funcionamiento, entre las cuales están: Reunión Ordinaria (Trimestral), Extraordinaria (Para atención de casos) y asistencia a procesos de capacitación.

Para el caso de los docentes, el cubrimiento de esta jornada se realizará mediante horas extras; siempre y cuando el secretario técnico aporte las evidencias de la realización de las actividades enunciadas.

ARTÍCULO DÉCIMO. 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 DÉCIMO PRIMERO. 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 30 minutos y si no se presentan la totalidad de los convocados, el Comité tendrá máximo 8 días para reunirse nuevamente.

PARÁGRAFO: En caso de no contar con representantes de los trabajadores, por situaciones administrativas o, porque no hubo representación de estos en los procesos electorales, el Comité sesionará con los representantes del empleador y dejará constancia en el acta del por qué la cantidad y rol de los miembros participantes.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

“Por la cual se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

Cada Comité de Convivencia Laboral, deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien entrará 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 PRIMERO: En caso de 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 DÉCIMO TERCERO. 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 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 DÉCIMO CUARTO. 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.

06 DIC 2023

"Por la cual 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 PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de no contar con lista de suplentes porque no hubo postulación en el proceso electoral, el Comité sesionará con los representantes del empleador y dejará constancia en el acta del por qué la cantidad y rol de los miembros participantes.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. IMPEDIMENTOS: Para el caso 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 PRIMERO: 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 SEGUNDO: En caso de que alguno de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral se declare impedido, porque se encuentre involucrado en la queja por presunto acoso laboral, deberá contar con la debida argumentación, y en ese caso, se designará al suplente para que ejerza sus funciones dentro del caso en particular.

PARÁGRAFO TERCERO: 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:

- 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.

PARÁGRAFO CUARTO: Cuando la queja sea interpuesta contra el Director Local de Educación y teniendo en cuenta la relación de subordinación u otro tipo de situación que genere un impedimento o conflicto de intereses, en aras de garantizar la transparencia e imparcialidad, el caso debe trasladarse de manera inmediata mediante memorando que explique la situación presentada al Comité Local que sigue en orden numérico y consecutivo que se establece a continuación:

NÚMERO	LOCALIDAD	COMITÉ AL QUE DEBE TRASLADARSE
1	USAQUÉN	CHAPINERO Y TEUSAQUILLO
2 Y 13	CHAPINERO Y TEUSAQUILLO	SANTA FÉ Y CANDELARIA
3 Y 17	SANTA FÉ Y CANDELARIA	SAN CRISTÓBAL

Av. Eldorado No. 66 – 63
PBX: 324 10 00
Fax: 315 34 48
www.sedbogota.edu.co
Información: Línea 195

“Por la cual se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se adicionan otras disposiciones”

NÚMERO	LOCALIDAD	COMITÉ AL QUE DEBE TRASLADARSE
4	SAN CRISTÓBAL	USME
5	USME	TUNJUELITO
6	TUNJUELITO	BOSA
7	BOSA	KENNEDY
8	KENNEDY	FONTIBÓN
9	FONTIBÓN	ENGATIVÁ
10	ENGATIVÁ	SUBA
11	SUBA	BARRIOS UNIDOS
12	BARRIOS UNIDOS	LOS MÁRTIRES
14	LOS MÁRTIRES	ANTONIO NARIÑO
15	ANTONIO NARIÑO	PUENTE ARANDA
16	PUENTE ARANDA	RAFAEL URIBE URIBE
18	RAFAEL URIBE URIBE	CIUDAD BOLÍVAR
19	CIUDAD BOLÍVAR	SUMAPAZ
20	SUMAPAZ	USAQUÉN

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS: Los Comités de Convivencia Laboral de la Entidad, 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 PRIMERO: Lo previsto en este artículo se entiende sin perjuicio de la realización de reuniones no presenciales, según las convoque el presidente del Comité.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La guarda y custodia del archivo y documentación del Comité será responsabilidad de este y debe permanecer en la localidad.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. 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 DÉCIMO OCTAVO. PROCEDIMIENTO: Todos los Comités de Convivencia Laboral se deben acoger al procedimiento establecido por la Dirección de Talento Humano, para tal fin y, avalado por la Oficina Asesora de Planeación.

“Por la cual 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 DÉCIMO NOVENO. La presente Resolución deroga las resoluciones 1435 de 2020, 0841 de 2022 y 0611 de 2023 y rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C, a los 06 DIC 2023


EDNA CRISTINA BONILLA SEBA
Secretaria de Educación del Distrito

Aprobaciones a través de correo institucional SED:

Nombre	Cargo	Labor
Angela María González Lozada	Contratista Despacho	Revisó
Alvaro Monsalve Veloza	Contratista Despacho Área jurídica	Revisó y Aprobó
Jennifer Bermúdez Dussan	Jefe Oficina Asesora Jurídica – 1300	Revisó y Aprobó
Julián Fabrizio Huérano Ardila	Subsecretario de Gestión Institucional	Revisó y Aprobó
Edder Harvey Rodríguez Laiton	Director de Talento Humano	Revisó y Aprobó
Natalí Merchán Sanguino	Abogada Contratista – DTH	Revisó
Claudia Patricia Ospina	Profesional Especializado - DTH	Revisó
Katiusca De La Hoz Mora	Profesional Contratista DTH	Elaboró
Yohana Mayerly Piñeros Garzón	Profesional Contratista DTH	Elaboró