



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 119 de 1994 y los numerales 4 y 23 del artículo 4º del Decreto 249 de 2004, y.

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de 1991 en su artículo 1 consagra: *“Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”*

Que la Constitución establece en el artículo 13 *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.”*

Que el artículo 25 de la Constitución Política prevé que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado; que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que la Ley 1010 de 2006 estableció medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, disponiendo en el numeral 1º del artículo 9, que las Entidades deben establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral e implementar un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas.

Que el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el 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 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 el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 *“Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”* señala que *“Sintiende por acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género”*.

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo consagró una serie de medidas preventivas y correctivas para promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores, las cuales fueron reiteradas en el artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025.

Que el Ministerio de trabajo mediante la Resolución 3461 de 2025 estableció los lineamientos sobre la conformación y puesta en marcha de los comités de convivencia laboral.

Que mediante Resolución 2292 de 2012 expedida por el Director General del SENA, se establecieron medidas para la prevención de conductas de acoso laboral en el Sena y se determinó la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en la Entidad.



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

Que el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto Ley 1072 de 2015; establece las pautas para la estructuración, diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y determina en su artículo 2.2.4.6.8. como una de las obligaciones de los Empleadores, la de garantizar la protección y salud de los trabajadores, en concordancia con lo establecido en la normatividad vigente. Así mismo, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador se encuentra obligado a definir, ~~firmar~~ y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, asignar y comunicar responsabilidades, rendir cuentas al interior de la empresa, definir recursos, desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluar y valorar los riesgos y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), de conformidad con la normatividad vigente.

Que la Ley 2460 de 2025, “por medio de la cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de los trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y el cuidado de la salud mental”, dispone en el parágrafo del artículo 9° que las entidades deberán evaluar y ajustar periódicamente los lineamientos técnicos para la prevención y el control de los factores de riesgo psicosocial laborales que puedan generar efectos en la salud mental de las personas trabajadoras; en este marco, la actuación de los Comités de Convivencia Laboral constituye un mecanismo preventivo y complementario, orientado a la promoción de entornos laborales saludables y a la mitigación temprana de situaciones que puedan afectar el bienestar y la salud mental en el trabajo, sin perjuicio de las competencias asignadas a otras instancias.

Que el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 determina la competencia disciplinaria para conocer de las conductas de acoso laboral:

"ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el Lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares."

"Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley."

Que el parágrafo del artículo 1º de la Ley 1010 de 2006 dispone: “La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa”.

Que el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 establece que se “garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”.

Que el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA expidió la Circular No. 01-3-2025-000161 de 14 de julio de 2025, denominada “Circular Única Disciplinaria 2025”, en la cual señaló, entre otros aspectos, que “los contratistas de prestación de servicios sí pueden ser víctimas de presuntas conductas de maltrato, irrespeto, discriminación, etc., por parte de servidores públicos, eventos en los cuales podrán presentar la queja ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, la cual sí es competente para investigar esta clase de conductas”.



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

Que el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 3461 de 2025 mediante la cual se definió la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, estableciendo la responsabilidad de empleadores públicos y privados frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Que se hace necesario revisar las normas existentes al interior del SENA mediante las cuales se establecen medidas para la prevención de conductas de acoso laboral y se determina la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección General y en las direcciones regionales de la Entidad, según los lineamientos fijados por el Ministerio del Trabajo en la Resolución 3461 de 2025.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1°. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de mismo, tal como lo establece el artículo 1º de la Ley 1010 de 2006

De igual manera, conforme lo dispone el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

ARTÍCULO 2°. OBJETIVO. La presente resolución tiene por objetivo establecer los lineamientos para el funcionamiento interno de los Comités de Convivencia Laboral del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, para la atención de los casos de acoso laboral, mecanismos preventivos y correctivos de estas conductas.

ARTÍCULO 3°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las medidas preventivas y correctivas de las conductas que constituyen acoso y violencia laboral y el procedimiento establecido en la presente Resolución se aplica a los empleados públicos y trabajadores oficiales del SENA, así como a los contratistas de prestación de servicios.

La definición, modalidades, conductas que constituyen y no constituyen acoso laboral, las circunstancias atenuantes y agravantes, la graduación de las faltas, son las señaladas en la Ley 1010 de 2006 aplicable a los servidores públicos – empleados públicos y trabajadores oficiales - del SENA.

CAPÍTULO II

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 4°. DEFINICIÓN Las medidas preventivas y correctivas de las conductas de acoso laboral constituyen actividades tendientes a generar una conciencia de convivencia entre los servidores públicos vinculados a la Entidad y contratistas de prestación de servicios, orientadas a garantizar condiciones dignas y justas de trabajo.

ARTÍCULO 4°. DEFINICIÓN. Las medidas preventivas y correctivas de las conductas de acoso laboral constituyen



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

actividades tendientes a generar una conciencia de convivencia entre los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios vinculados a la Entidad, orientadas a garantizar condiciones dignas y justas de trabajo.

ARTÍCULO 5. DEL PROYECTO. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL Se desarrollarán medidas con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral de todas y todos los trabajadores al interior de la Entidad de la siguiente forma:

Medidas preventivas:

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso y violencia laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
2. Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad.
3. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
4. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación, inclusión e importancia por la diferencia y prevención del acoso laboral.
5. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
6. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los servidores públicos que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
7. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
8. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la entidad.
9. Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto de los quejosos o denunciantes.
10. Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a quienes se encuentren en casos de crisis.



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

Medidas correctivas:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con acoso y violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
2. Promover la participación de los servidores públicos del SENA en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
3. Facilitar el traslado de los servidores públicos a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden, garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
4. Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a ~~las y los~~ los servidores públicos y contratistas que hayan presentado quejas de acoso o violencia laboral.
5. Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que los servidores públicos y contratistas que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
6. Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

CAPITULO III

CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 6°. CONFORMACIÓN. Conformar el Comité de Convivencia Laboral en el SENA, así:

En la Dirección General y en cada Regional del SENA se establecerá el Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (2) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes, y dos (2) representantes de los servidores públicos con sus respectivos suplentes.

Los representantes del empleador serán designados directamente por el Secretario(a) General del SENA en la Dirección General, y por el Director Regional en cada Dirección Regional, mediante acto administrativo.

El Secretario(a) General o el Director Regional, según el caso, realizará la convocatoria al proceso de elección de representantes de los empleados públicos y trabajadores oficiales ante el Comité de Convivencia Laboral, mediante acto administrativo.

Los representantes de los servidores públicos serán elegidos mediante votación virtual y secreta, con escrutinio público, utilizando preferentemente la herramienta ALISSTA de la ARL Positiva, o cualquier otra plataforma tecnológica que garantice la disponibilidad, seguridad, transparencia y confiabilidad del proceso, según lo determine el convocante.

ARTÍCULO 7°. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR QUIENES HAGAN PARTE DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA. Quienes hagan parte de los Comités de Convivencia Laboral del SENA, deberán cumplir los siguientes requisitos:



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

1. Ser empleado público de carrera administrativa, en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción o trabajador oficial de la respectiva dirección regional o de la Dirección General, según el caso.
2. No haberse formulado en su contra queja de acoso laboral o haber sido víctima de esta conducta, en el año anterior a su conformación, circunstancia que deberá certificar el Comité de Convivencia.
3. No haber sido sancionado disciplinaria, penal o fiscalmente durante el año inmediatamente anterior a la fecha de inscripción de la candidatura.
4. Contar con una Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) sobresaliente durante el periodo que ejerza como miembro del Comité.
5. Contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información, ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTÍCULO 8°. AUSENCIA DE INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SERVIDORES PÚBLICOS ANTE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA. En caso de ausencia de inscripción de candidatos de los representantes de los servidores públicos, los Comités de Convivencia Laboral podrán constituirse mediante la designación efectuada por el Secretario (a) General en la Dirección General o el Director Regional, según el caso, mediante acto administrativo, mientras se efectúa una nueva convocatoria.

PARÁGRAFO. Los delegados por el Secretario General o Director Regional en la respectiva dirección regional, no podrán exceder el periodo de tres (3) meses mientras se eligen los representantes de los servidores públicos.

ARTÍCULO 9°. DEBERES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral tendrán los siguientes deberes:

1. Actuar con respeto, imparcialidad y confidencialidad.
2. Asistir puntualmente a las reuniones programadas o excusarse de manera anticipada por su inasistencia.
3. Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
4. Contribuir proactivamente al logro de los acuerdos necesarios para las decisiones del Comité.
5. Cumplir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
6. Cumplir cabalmente las tareas encomendadas por el Comité con oportunidad y eficiencia.
7. Elaborar informes trimestrales y un informe final anual sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Secretario General o al director regional, según corresponda. Así mismo, deberán rendir los informes requeridos por los organismos de control.
8. Cumplir dentro de los términos legales las tareas que le correspondan con ocasión de las quejas asignadas por reparto

ARTÍCULO 10. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral deberán declararse impedidos o serán objeto de recusación cuando estén incurso en las causales contempladas



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011.

El trámite de los impedimentos y recusaciones, así como la decisión que se adopte al respecto, se adelantará ante el mismo Comité de Convivencia Laboral al que pertenezca la persona impedida o recusada, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 12 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

Cuando la composición del Comité impida que se adelante el trámite de manera efectiva, el caso podrá ser remitido a instancias superiores de la entidad, como el Comité de Convivencia de la Dirección General en el caso de que sea una denuncia por presunto acoso hacia un Director (a) Regional, garantizando la continuidad del proceso y la protección de los derechos de las partes involucradas.

Los miembros de los Comité de Convivencia Laboral en quienes concurra alguna de las causales de impedimento, deberán declararse impedidos para participar en las sesiones correspondientes tan pronto adviertan su existencia, situación que pondrán en conocimiento de los demás miembros del Comité con indicación expresa de la causal invocada, de los hechos en que se fundamenta y de las pruebas que demuestren la ocurrencia del impedimento.

La recusación se propondrá ante el Comité de Convivencia correspondiente con indicación expresa de la causal alegada, de los hechos en que se fundamenta y de las pruebas que demuestren su ocurrencia. El recusado manifestará ante el Comité de Convivencia Laboral si la acepta o no, dentro de los términos de ley.

Cuando el Comité de Convivencia Laboral acepte el impedimento o la recusación de uno de los representantes del empleador ante el Comité, el Secretario General o Director Regional, según el caso, designará temporalmente y para el caso específico a otro servidor público del mismo nivel jerárquico.

Si se acepta el impedimento o la recusación por parte de los del Comité de Convivencia Laboral respecto de alguno de los representantes de los servidores públicos, le corresponderá participar en la sesión en la cual se deba debatir el caso que originó el impedimento o la recusación, al servidor público postulado a la elección que siga en votación, siempre que no se encuentre incurso en las inhabilidades contempladas en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 11. CAUSALES DE RETIRO. Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada.
2. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
3. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin justificación.
4. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como integrante del Comité.
5. La renuncia presentada por escrito por el miembro del Comité y la aceptación de la misma por parte del Secretario General o el Director Regional según sea el caso.
6. Aceptación de la renuncia al empleo o retiro del servicio del servidor público de la Entidad.



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

7. El traslado a otra dependencia de la entidad fuera de la jurisdicción del Comité donde funge como miembro.

ARTÍCULO 12. VACANCIAS. En los eventos de vacancia definitiva de los representantes de los servidores públicos ante los Comités de Convivencia Laboral, se reemplazará por el servidor público que siga en votación en el orden descendente de la lista, mediante acto administrativo expedido por el Secretario General o el Director Regional, según el caso.

PARÁGRAFO 1°. En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

PARÁGRAFO 2°. En caso de agostarse la lista, el Secretario General o el Director Regional, mediante acto administrativo procederá a designar transitoriamente a los representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral, mientras se adelanta el trámite de la convocatoria para una nueva elección.

ARTÍCULO 13. FUNCIONES DEL PRESIDENTE. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir, por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública ~~o empresa privada~~, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública ~~o empresa privada~~, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.
6. Administrar conjuntamente con el secretario la cuenta de correo electrónico del Comité de Convivencia Laboral.
7. Informar de las decisiones adoptadas por el Comité a las partes involucradas.
8. Firmar conjuntamente con el secretario del Comité las actas de las sesiones y verificar el adecuado archivo y custodia de las mismas. En todo caso el archivo documental deberá ser confidencial, pero de libre consulta sólo para los miembros del Comité.

ARTÍCULO 14. FUNCIONES DEL SECRETARIO. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con-el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

4. Citar conjuntamente a las y los servidores públicos involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Remitir a la alta dirección de la entidad los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
10. Administrar conjuntamente con el presidente la cuenta de correo electrónico del Comité de Convivencia Laboral.
11. Presentar al Secretario General o al Director Regional, según corresponda, al finalizar el periodo, un informe anual de resultados, en el cual se consolide la gestión reportada de los informes trimestrales y se señalen las tareas pendientes y las recomendaciones que se deban implementar dentro de la Entidad, haciendo una relación de los documentos y archivos que se entregarán.

PARAGRAFO 1° Las funciones de secretaria o secretario del comité pueden ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el período acordado.

PARÁGRAFO 2°. La elección de Presidente y Secretario del Comité de Convivencia Laboral, se realizará de mutuo acuerdo entre los integrantes del Comité en la primera sesión.

ARTÍCULO 15. SESIONES Y QUORUM DELIBERATORIO Y DECISORIO. El Comité de Convivencia Laboral sesionará de manera presencial o virtual y podrán deliberar y decidir con la mitad más uno de sus integrantes, ordinariamente de forma mensual, previa convocatoria del presidente del Comité con tres (3) días de antelación a la fecha de la sesión y extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas previa convocatoria de la secretaria técnica.

El secretario elaborará un acta de cada sesión, en la que se determinará la naturaleza de la reunión, la fecha, el lugar, asuntos tratados, compromisos, tareas y responsables, para lo cual se podrá apoyar en las tecnologías de la Información y las Comunicaciones previa aprobación del acta de reunión que le da origen por parte de todos los integrantes del comité, la misma se suscribirá inmediatamente por parte del Presidente y el secretario y estarán bajo la custodia del secretario.

ARTÍCULO 16. PERÍODO Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El periodo de los integrantes del Comité será de dos (2) años contados a partir de la fecha de la comunicación del acto administrativo de la elección y/o designación.



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

PARAGRAFO. Si al vencimiento del período correspondiente no se han realizado elecciones, los representantes elegidos continuarán en interinidad únicamente hasta cuando se realice el proceso de elección. Una vez producida la designación de conformidad con el procedimiento de esta resolución, se entenderá que es por un período de dos años y el término de los anteriores representantes, incluso en interinidad, terminará definitivamente.

ARTÍCULO 17. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS. El(La) Secretario(a) General y cada Director Regional, deberá garantizar el espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación; además de la capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo. La capacitación será de carácter obligatorio y quedará consignado en el plan anual de trabajo de Seguridad y salud en el trabajo.

El archivo de los documentos de cada Comité se realizará de acuerdo con las tablas de retención documental vigentes en la entidad.

ARTÍCULO 18. CONVOCATORIA A ELECCIONES PARA ELEGIR A LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. El Secretario General en la Dirección General y los Directores Regionales convocarán a elección de los Comités de Convivencia Laboral.

La convocatoria a las elecciones y el cronograma deben ser publicados como mínimo con dos (2) meses a través de los medios de divulgación con que cuenta la Dirección General y cada Regional, basados en los lineamientos dados en esta Resolución.

ARTÍCULO 19. INSCRIPCIÓN. La inscripción de los candidatos para estos Comités se hará de manera individual, dentro del término establecido en la respectiva convocatoria, que no podrá ser inferior a tres (3) días hábiles; para facilitar este trámite, la Secretaría General divulgará el formato que podrán utilizar los interesados.

La inscripción podrá realizarse a través del correo electrónico que se indique en la convocatoria, anexando la fotografía del inscrito.

En caso de que al finalizar esta etapa no se hayan inscrito como mínimo cuatro (4) candidatos, se volverá a abrir el período de inscripciones y se modificará el cronograma de la convocatoria.

ARTÍCULO 20. DIVULGACIÓN DE CANDIDATOS. El día hábil siguiente a la terminación del periodo de inscripciones, la Secretaría General o la respectiva Dirección Regional divulgarán ampliamente por los mismos medios utilizados para publicitar la Convocatoria, la lista final de los servidores públicos válidamente inscritos que serán candidatos.

ARTÍCULO 21. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE VOTANTES Y JURADOS. Con mínimo dos (2) días hábiles de anticipación a la fecha de las elecciones, la Secretaría General o la respectiva Dirección Regional publicarán la lista de votantes.

ARTÍCULO 22. VOTACIÓN. El acto de votación tiene las siguientes características:

1. La elección de los representantes de los servidores públicos se efectuará por votación libre y directa, en la cual podrán sufragar todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad, sea de la Dirección General o Dirección Regional.
2. Solamente tendrán validez los votos emitidos por cada candidato que se haya inscrito debidamente.



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

3. El voto es indelegable.
4. El voto será secreto y se ejercerá de manera virtual a través de la herramienta ALISSTA de la ARL Positiva o la que haga sus veces.
5. Los candidatos podrán presentar reclamaciones por escrito las cuales serán resueltas por el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Resueltas las reclamaciones o solicitudes, el respectivo Coordinador publicará los resultados de las votaciones, en la fecha que defina la convocatoria.

ARTÍCULO 23. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ. Serán elegidos como representantes principales de los servidores públicos en el respectivo Comité de Convivencia Laboral, los candidatos que hayan obtenido la mayor votación, hasta completar el número de integrantes del Comité.

Serán elegidos como suplentes los dos candidatos que sigan en el mismo orden descendente de votación; en caso de empate en la votación para determinar el último de los suplentes, la elección se decidirá a la suerte.

ARTÍCULO 24. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité será integrado mediante Resolución expedida por el Secretario General y cada Director Regional, en la cual se designarán directamente los representantes de la Entidad en el Comité, y los que hayan sido elegidos de conformidad con los resultados de la votación, con sus suplentes.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO PREVENTIVO

ARTÍCULO 25. PRINCIPIOS. El procedimiento para realizar la acción preventiva estará enmarcado dentro de los siguientes principios:

1. **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
2. **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a un acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
3. **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
4. **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
5. **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.
6. **Debido Proceso:** En todo momento se debe garantizar el debido proceso para lo cual se debe permitir el acceso a la información relacionada y evitar medidas arbitrarias. Es esencial que el Comité de Convivencia Laboral escuche a las partes involucradas de manera equitativa y garantice la confidencialidad, para proteger a las servidoras y los servidores públicos de represalias.



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

PARÁGRAFO. El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todos los implicados, garantizando el acompañamiento de la acción sin daño o revictimización, proponiendo alternativas de concertación que no necesariamente signifique poner a las partes en el mismo escenario a dialogar. De presentarse situaciones en las que se identifique que las medidas adoptadas no están siendo efectivas, se deberá revisar y, en su caso, fortalecer los procedimientos internos.

ARTÍCULO 26. REQUISITOS PARA INTERPONER LA QUEJA. La queja por presunto acoso laboral deberá presentarse por escrito o mediante correo electrónico a través de los canales de atención y denuncia dispuestos en la entidad y deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. El afectado presentará la queja ante el Comité de Convivencia Laboral por situaciones que puedan considerarse acoso laboral, indicando nombre y apellido, dirección y correo electrónico de la persona que suscribe la queja, con número de documento de identificación, cargo y dependencia.
2. El quejoso señalará el nombre, apellido, cargo y dependencia de la persona contra quien se dirige la queja.
3. Se deberá elaborar un relato sucinto de los hechos que originan la queja, dentro de los tres (3) años contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de presunto acoso laboral, con descripción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
4. Se relacionarán en copia los documentos y pruebas que soporten los hechos que se denuncian.

PARÁGRAFO. El examen de los casos específicos o puntuales en los que se formule queja se deberá hacer de forma confidencial.

ARTÍCULO 27. INADMISIÓN DE LA QUEJA. El Comité de Convivencia Laboral inadmitirá la queja y se abstendrá de tramitarla en los siguientes casos:

1. Se formule sobre hechos que hayan ocurrido con más de tres (3) años contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de presunto acoso laboral.
2. Los involucrados en los hechos no sean servidores públicos del Sena.
3. Se presente de manera anónima.
4. No reúna los requisitos señalados en la presente resolución.

PARÁGRAFO. En los casos previstos en el presente artículo, la queja será devuelta al remitente por parte del Secretario del Comité.

ARTÍCULO 28. VERIFICACIÓN DE LA QUEJA Y REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN. El Secretario del respectivo Comité verificará el cumplimiento de los requisitos de la queja señalados en la presente resolución y la incluirá en el orden del día de la sesión correspondiente para su trámite. Si la queja carece de alguno de los requisitos, así se le comunicará al quejoso por parte del Secretario para que se amplíe o complemente la información o aporte prueba siquiera sumaria de las conductas denunciadas. Si transcurridos diez (10) días, contados a partir del requerimiento efectuado por parte del Secretario el interesado no la subsana, se archivará por desistimiento y se informará al quejoso y al Comité de Convivencia.



RESOLUCIÓN DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

No será procedente el archivo cuando la información faltante sean las direcciones de notificación, ni cuando la información o documentación faltante repose en las dependencias de la Entidad o pueda ser obtenida en forma directa por el Comité de Convivencia Laboral, ni cuando pueda ser solicitada por el Comité a otras entidades públicas, caso en el cual se procederá en la forma establecida en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 29. TÉRMINOS El Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación así:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada .	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación tratándose de servidores públicos. En el caso de los contratistas de prestación de servicios, el Comité de Convivencia Laboral informará a la Oficina de Control Interno Disciplinario, cerrará el caso y el o la contratista podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al servidor público o contratista, según el caso.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario



RESOLUCIÓN DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo del SENA.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección del SENA-	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO 1°. En los casos de acoso sexual el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables.

PARÁGRAFO 2° El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un período superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de la entidad.

PARÁGRAFO 3°. Cuando se presente una queja por supuesto acoso laboral contra el Director General o Director ~~o Subdirector~~ Regional, deberá presentarse ante el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General, una vez analizada la queja el Comité determinará el traslado a la Procuraduría General de la Nación, en tal caso se dejará el registro correspondiente. Si la queja es presentada por el Director Regional o Subdirector, la instancia competente para conocer será el Comité de la Dirección General.

ARTÍCULO 30. CITACIÓN PARA ENTREVISTA INDIVIDUAL CON LOS INVOLUCRADOS. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la sesión del Comité en la que se analizó el contenido de la queja, el Secretario citará individualmente a cada uno de los involucrados en las quejas, de forma virtual o presencial, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma y proponer fórmulas de solución, indicando fecha, hora y lugar de la entrevista.

PARÁGRAFO. La entrevista será grabada por parte del Secretario y se levantará un acta con la relación suscita de lo sucedido, la cual deberá ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia que hubieren asistido y por las partes intervinientes, anexando la grabación y los documentos aportados en la respectiva sesión.

ARTÍCULO 31. TRASLADO DE LA QUEJA. Si después de adelantar las entrevistas individuales respectivas, no existe ánimo conciliatorio de los involucrados, no se cumplen las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja y sus anexos mediante escrito firmado por el Presidente del Comité a la Procuraduría General de la Nación ~~o a las Personerías Distritales y Municipales~~, de acuerdo con la circunscripción territorial para lo de su competencia. De esta decisión se remitirá por conducto del Secretario copia a los involucrados.

ARTÍCULO 32. REUNIÓN CONCILIATORIA CON LOS INVOLUCRADOS EN LA QUEJA. Una vez surtidas las entrevistas individuales, de encontrar ánimo conciliatorio entre los involucrados y cuando lo establezca el Comité, el Secretario citará de forma virtual o presencial, a reunión conciliatoria a la cual asistirán los involucrados en las quejas y los miembros del Comité, para establecer compromisos de convivencia y proponer plan de mejora relacionadas con la situación laboral, así como las recomendaciones para el mejoramiento del clima laboral.



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

ARTÍCULO 33. PROCEDIMIENTO PARA LA REUNIÓN CONCILIATORIA. La reunión conciliatoria se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

1. El Secretario hará una breve explicación de los hechos de la queja y del trámite adelantado, indicando las razones por las cuales se ha convocado a la reunión conciliatoria.
2. Se concederá la palabra al quejoso para que exponga los motivos de su inconformidad, precise los hechos y circunstancias de la queja, con descripción de la posible conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
3. Se concederá la palabra a los demás involucrados o intervinientes, en los mismos términos del numeral anterior.
4. Se instará a los intervinientes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
5. De la reunión conciliatoria se levantará un acta que contenga la relación suscita de lo sucedido, y en la que se dejará expresa constancia de los acuerdos, compromisos adquiridos o recomendaciones y de los puntos en los que no existió acuerdo, la cual deberá ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia que asistieron y por los intervinientes. Copia del acta se entregará a los intervinientes si lo requieren y formará parte integrante de los documentos de la queja.

ARTÍCULO 34. SEGUIMIENTO DE COMPROMISOS ADQUIRIDOS. El Secretario será el encargado de solicitar mensualmente durante los tres (3) meses siguientes a la suscripción del acuerdo conciliatorio, informe del cumplimiento de los compromisos adquiridos en la reunión conciliatoria por cada una de los involucrados. De las acciones adelantadas se informará al Comité de Convivencia.

ARTÍCULO 35. ARCHIVO DE LA QUEJA Y TRASLADO POR INCUMPLIMIENTO DE LOS CITADOS. El Comité de Convivencia Laboral archivará la queja, cuando el quejoso incumpla por más de dos (2) veces la citación para la entrevista individual o la reunión conciliatoria, dado que se considera un desistimiento tácito de la queja presentada.

Si la parte renuente es el servidor público contra quien se dirige la queja, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité de Convivencia Laboral dará traslado de la queja y sus anexos a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia, mediante escrito firmado por el Presidente del Comité, en el que se dejará constancia de que previamente se agotó el procedimiento conciliatorio.

ARTÍCULO 36. ACUERDOS DE CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE INFORMACIÓN SENSIBLE. Se establecerán acuerdos de confidencialidad los cuales deben ser cumplidos por todas las y los integrantes de Comité de Convivencia Laboral y se definirán los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible durante el tratamiento de los casos y después del cierre de los mismos.

CAPITULO V

RESPONSABILIDAD ANTE EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 37. COMPROMISOS DEL SENA. El SENA a través la Secretaría General en la Dirección General y los Directores Regionales, con el apoyo del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Talento Humano, con el plan



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

de trabajo del Grupo SST, deberán desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los servidores públicos de la Entidad y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 38. RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. Con base en la información disponible en el Sena y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Talento Humano harán seguimiento al plan de trabajo que se realice con la Administradora de Riesgos Laborales, con el fin de permitir que la misma lleve a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a la entidad, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, acciones que serán reportarlas al Ministerio de Trabajo de forma mensual, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Resolución 3461 de 2025.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 39. CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 2209 de 2022.

ARTÍCULO 40. DELEGACIONES. Delegar en el Secretario General, en la Dirección General, y en los Directores Regionales, las siguientes funciones:

- a. Designar a los representantes de la administración en el Comité de Convivencia Laboral
- b. Convocar y establecer el cronograma para las elecciones de los representantes principales y suplentes de los servidores públicos en el mencionado Comité.
- c. Expedir mediante acto administrativo motivado la conformación del respectivo Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 41. DIVULGACIÓN DE LA RESOLUCIÓN. Sin perjuicio de la notificación y publicación que deba hacerse del presente acto administrativo, el Secretario General y los Directores Regionales implementarán de manera inmediata acciones para su divulgación entre todos los servidores públicos de la Entidad, promoviendo una cultura de buen trato y prevención de conductas de acoso laboral. Las acciones de divulgación señaladas en el presente artículo serán establecidas en el plan de trabajo del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva vigencia.

ARTÍCULO 42. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deroga la Resolución 2292 de 2012 y todas las disposiciones internas que le sean contrarias.

ARTÍCULO 43. PUBLICACIÓN. La presente resolución rige a partir de su publicación en el Diario Oficial y se publicará en la página web y la intranet de la Entidad. Una vez culminado el plazo de cinco (5) días calendario como lo establece el artículo 2 de la Resolución 1570 de 2020.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los



RESOLUCIÓN

DE 2026

Por la cual se establecen los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, la conformación, funcionamiento y procedimiento interno de los Comités de Convivencia Laboral en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga la Resolución 2292 de 2012.

JORGE EDUARDO LONDOÑO ULLOA

Director General

Vo.Bo. Carolina Eraso Albornoz - Dirección General

Manuela Valentina García Cano – Secretaria General

Revisó: Mónica Andrea Avella Herrera – Directora Jurídica

Carolina Ospina Villegas - Coordinadora Grupo Nacional de Producción Normativa y Conceptos

Jurídicos

Hernán Restrepo Guevar – Contratista Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos

Jurídicos

Linda Lucía Amado Amado – Ingeniera (C) Secretaría General

Heliana Consuelo Niño Quintana – Abogada (C) Secretaría General

Delka Patricia Ortiz Cortazar – Coordinadora Grupo SST

Proyectó: Eliana Jineth Herrera Mateus – Dinamizadora Grupo SST