

	<p style="text-align: center;">DECRETO</p>	CÓDIGO	AP-JC-RG-70
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
		PÁGINA	1 de 5

098

DECRETO NÚMERO DE 2021

23 FEB 2021

"Por medio de la cual se crea el comité de convivencia laboral para el personal docente y directivo docente de los municipios no certificados del departamento de Santander"

EL GOBERNADOR DE SANTANDER

En uso de las facultades constitucionales, legales, reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 9 de la ley 1010 de 2006; la Resolución 2646 de 2008 expedida por el ministerio de Protección Social; la Resolución 00000652 de 2012, modificada por la Resolución 00001356 de 2012 expedidas por el Ministerio del Trabajo, y

CONSIDERANDO QUE:

- a) Que por la Ley 1010 de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- b) Que el comité de convivencia laboral tiene por objeto la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la Institución, procurando generar una conciencia colectiva conviviente, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y
- c) Que el artículo 3° de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social, *por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, define el acoso laboral como: "1) 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 del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006".*
- d) Que el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 en **mención**, contempla como medida preventiva de acoso laboral el "conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral"
- e) Que el Ministerio del trabajo, expidió la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 00001356 del 18 de julio de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, así como la responsabilidad que asiste a los empleadores y a las administradoras de riesgos laborales o a quien haga sus veces, en relación con el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
- f) Que el artículo 30 de la Resolución Ministerial 000001356 de 2012, dispone que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un

mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. El Comité de Convivencia Laboral de las entidades públicas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

- g) Que el artículo 4° de la Resolución Ministerial 000001356 de 2012, prescribe que las entidades públicas deberán conformar un comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas, departamentos o municipios del país.
- h) Que mediante Decreto 242 de 2006 se modificó el decreto 3439 de 1984, que adopta el reglamento interno de trabajo de la administración central del Departamento de Santander y en el párrafo del artículo 1° señaló que no están sometidos a las disposiciones del reglamento el personal docente.
- i) Que el Departamento de Santander, tiene una planta de docentes y directivos docentes de 7965 servidores, distribuidos en 272 establecimientos educativos, ubicados en los 82 Municipios no certificados, lo que cual amerita que se cree un Comité de Convivencia laboral exclusivo, para atender los casos que se formulen, provenientes de este grupo de servidores públicos.
- j) Que el inciso tercero del artículo 3° de la Resolución Ministerial 00001356 de 2012 consagra que el empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán a los suyos a través de una votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
- k) En mérito de lo expuesto,

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO: CREACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Créase el Comité de Convivencia Laboral para el personal docente y directivo docente de los municipios no certificados del departamento de Santander como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los servidores públicos contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral para el personal docente y directivo docente de los municipios no certificados del departamento de Santander, estará conformado por tres (3) representantes por parte de los empleados y sus suplentes distribuidos de la siguiente manera: dos (2) representantes de los docentes y un (1) representante de los directivos docentes (directores de núcleo, rectores, directivos rurales y coordinadores) y se contara con tres (3) representantes de la Secretaria de Educación departamental con sus respectivos suplentes. Todos ellos podrán estar en propiedad, encargo o provisionalidad y permanecerán en el Comité mientras les dure la vinculación en propiedad, en encargo o la provisionalidad

PARÁGRAFO 1o. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral contarán preferiblemente 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. El

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

PARÁGRAFO 2º El Secretario de Educación designará directamente a sus representantes y mediante acto administrativo realizará la convocatoria a la elección de los representantes de los servidores públicos, en el que se establecerá el procedimiento para tal fin.

ARTÍCULO TERCERO: PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO CUARTO: FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral, tendrá las siguientes funciones:

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 o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
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.
8. Presentar a la Coordinación del Grupo de Administración de Personal 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.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia.
10. Dar cumplimiento a las disposiciones normativas que les atribuyen competencia en la prevención de los riesgos sicosociales.
11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Secretaria de Educación Departamental

ARTÍCULO QUINTO: PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, 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 administración de la entidad las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO SEXTO: SECRETARÍA DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral, deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describen las situaciones que pueden 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 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 dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente 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 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. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección Ejecutiva de la Justicia Penal Militar.

ARTÍCULO SEPTIMO: REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO OCTAVO: RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La Secretaria de Educación departamental deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizará actividades de capacitación

23 FEB 2021

<div>República de Colombia</div> <div></div> <div>Gobernación de Santander</div>	<div>DECRETO</div> <div>098</div>	CÓDIGO	AP-JC-RG-70
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
		PÁGINA	5 de 5

para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

PARAGRAFO: La secretaria de Educación Departamental a través del Grupo de Gestión del Talento Humano y el área de Bienestar Laboral deben desarrollar las gestiones preventivas con el fin de promover un ambiente laboral en condiciones de equidad, relaciones sociales positivas que garanticen la dignidad e integridad de los funcionarios docentes y directivos docentes

ARTÍCULO DIEZ: VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición expedición y deroga cualquier otra disposición que le sea contraria.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Expedido en Bucaramanga, a los

23 FEB 2021

NERTHINK MAURICIO AGUILAR HURTADO

Gobernación de Santander

Vo.bo: **María Eugenia Triana Vargas** – Secretaria de Educación
Aprobó: **Cesar Elías Coronel Angulo** – Coordinador Grupo de Talento Humano – SED
Reviso: **Edelmira Valencia Mendoza**- Profesional Universitario – Grupo de Apoyo Jurídico SED
Proyectó: **Lady Diana Matallana Castellanos** – Profesional Universitario- Oficina Desarrollo Docente – SED