

Radicación relacionada: 2023-ER-702192

Bogotá, D.C., 3 de octubre de 2023

Señor(a)  
ANÓNIMO(A)



Asunto: Comunicación Rad. 2023-ER-702192 – Presunta situación de persecución laboral en Institución Educativa de Villavicencio.

Atento saludo:

Con el acostumbrado respeto y en atención al escrito presentado por usted a través del Sistema de Gestión Documental del Ministerio de Educación Nacional con radicado de referencia, mediante el cual solicita lo siguiente:

*“(...) Por medio de la presente, me dirijo a usted con el fin de presentar una solicitud formal para que la Secretaría de Educación intervenga en la Institución Educativa Apiay, debido a presuntas inconsistencias que se presumen como persecución laboral y acciones que se prohíben según el Decreto 1278. Como docente de la institución y por el respeto a los derechos laborales y la transparencia en el ámbito educativo, he recibido información y testimonios que indican que en la Institución Educativa Apiay se están presentando situaciones de persecución laboral hacia algunos docentes. Estas acciones podrían estar afectando el ambiente laboral y el desarrollo adecuado de las actividades educativas. Además, se ha observado que se están llevando a cabo acciones que se prohíben según el Decreto 1278, específicamente en el artículo 42, que establece las prohibiciones para los directivos docentes. Es fundamental que se garantice el cumplimiento de estas normativas, ya que su objetivo es asegurar la transparencia y la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo. (...)”*

A efectos de dar respuesta a su comunicación es preciso señalar, que en virtud de la descentralización de la educación y las competencias asignadas por el artículo 6° y 7° de la ley 715 de 2001, corresponde a las entidades territoriales certificadas en educación administrar el personal docente en su jurisdicción, siendo relevante subrayar que dichas atribuciones incluyen la facultad nominadora, por tanto el Ministerio de Educación Nacional no cuenta con las facultades necesarias, para proferir alguna orden, concretando lo relacionado al presunto acoso laboral, porque de conformidad con el artículo 287 de la C.P. esta entidad no tiene la competencia para intervenir directamente en las funciones y

responsabilidades de los entes territoriales, pues estos gozan de autonomía en la gestión de sus propios asuntos.

No obstante, la entidad territorial de Villavicencio cuenta con el Comité de Convivencia Laboral donde se debe llevar a cabo el procedimiento establecido en la ley 1010 de 2006 *"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*.

De la misma manera el artículo 9 de la citada ley expone: *"Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. (...)"*

*Parágrafo 2º. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración se entenderá como tolerancia de la misma (...)"*.

Adicional a ello, el numeral 2 del artículo 11 de los ibidem determina: *"La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial"*.

En línea con lo anterior, el artículo 12 establece: *"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"***. (negrilla fuera de texto).

Teniendo en cuenta lo expuesto, Ud. podría interponer la denuncia con los soportes respectivos al comité de convivencia laboral y/o al Ministerio Público, para que estos entes realicen las investigaciones pertinentes y adopten las medidas del caso, en aras de salvaguardar sus derechos laborales.

Ahora bien, resulta pertinente aclarar que los docentes y directivos docentes de establecimientos educativos del sector oficial son servidores públicos sujetos al mandamiento Constitucional contenido en el artículo 6, en virtud del cual los

servidores públicos son responsables por infringir la ley, por omisión y por extralimitación en el ejercicio de sus funciones (artículo 6 Superior).

En ese sentido, a los docentes y directivos docentes les es aplicable lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 "Código Disciplinario Único", el cual regulados deberes, obligaciones y prohibiciones de todo servidor público y el proceso disciplinario en que se ven incurso al incumplir lo allí establecido.

De acuerdo con lo anterior, los docentes y directivos docentes del sector oficial en su condición de servidores públicos se encuentran sujetos al cumplimiento del régimen de prohibiciones y deberes contenido en el Código Disciplinario Único, así mismo, vale la pena enunciar, la correlativa obligación del superior de denunciar o poner en conocimiento del respectivo ente de control las irregularidades que se presenten.

En concordancia, me permito destacar que en virtud de lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley 715 de 2001, son funciones del rector las siguientes:

*"(...) ARTÍCULO 10. FUNCIONES DE RECTORES O DIRECTORES.*

*El rector o director de las instituciones educativas públicas, que serán designados por concurso, además de las funciones señaladas en otras normas, tendrá las siguientes:*

*(...) 10.6. Realizar el control sobre el cumplimiento de las funciones correspondientes al personal docente y administrativo y reportar las novedades e irregularidades del personal a la secretaría de educación distrital, municipal, departamental o quien haga sus veces.*

*10.7. Administrar el personal asignado a la institución en lo relacionado con las novedades y los permisos. (...)"*

De conformidad con lo establecido por la Ley, es posible afirmar que el rector de un establecimiento educativo se encuentra obligado a reportar las novedades e irregularidades y las faltas disciplinarias que se presenten con el personal docente y administrativo del establecimiento ante la oficina de control interno de la Secretaría de Educación correspondiente.

No obstante, los docentes y directivos docentes del sector oficial en su condición de servidores públicos se encuentran sujetos al cumplimiento del régimen de prohibiciones y deberes contenido en el Código Disciplinario Único.

Así mismo, en el caso de presentarse irregularidades o conflictos con un docente o directivo docente debe darse aplicación a lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, y ponerlo en conocimiento del ente territorial de la jurisdicción a la cual

pertenece el establecimiento educativo, para que en ejercicio de sus funciones de inspección y vigilancia realice las actuaciones disciplinarias a que haya lugar.

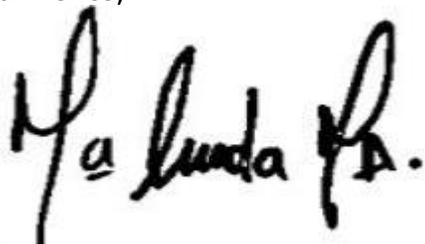
Por lo anterior, en lo atinente a situaciones de conflicto de carácter laboral entre docentes y directivos docentes, la Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar situaciones de hostigamientos que se susciten en el marco de las relaciones de trabajo.

Esta Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir, y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo lo relativo a ultrajes que atenten contra la dignidad de las personas, ello dentro del contexto de las relaciones laborales.

Igualmente, las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, establecen la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral para las entidades públicas y privadas.

Finalmente y como quiera que en el marco de las atribuciones otorgadas, corresponde a la entidad territorial certificada la administración del servicio educativo, así como las plantas de personal docente, directivo docente y administrativo, se procede a remitir a la Secretaria de Educación de Villavicencio, para que revise la queja presentada y emita una respuesta de fondo informando al peticionario sobre las medidas adoptadas en relación con la situación descrita.

Cordialmente,



**MARÍA FERNANDA MALDONADO AVENDAÑO**  
**Subdirector Técnico**  
**Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educación**

Folios: 4  
Anexos:  
Nombre anexos:

**Elaboró:**

HECTOR JULIO FLECHAS PACHECO  
Profesional Especializado  
Subdirección de Recursos Humanos del  
Sector Educación

**Revisó:**

JEIMMY ADRIANA DEL PILAR LEON  
CARDENAS  
Profesional Especializado  
Subdirección de Recursos Humanos del  
Sector Educación

**Aprobó:**

MARÍA FERNANDA MALDONADO  
AVENDAÑO  
Subdirector Técnico  
Subdirección de Recursos Humanos del  
Sector Educación