

Radicación relacionada: 2025-ER-0348807

Bogotá, D.C., 21 de agosto de 2025

Señor
ANÓNIMO
Calle 43 No. 57-14
Bogotá, D.C.



Asunto: RESPUESTA OFICIO RAD. 2025-ER-0348807

Respetado señor:

En atención al escrito presentado por usted a través de los canales de atención y servicio al ciudadano del Ministerio de Educación Nacional, con el radicado de la referencia, mediante el cual manifiesta lo siguiente:

"Solicito urgentemente aclaración sobre las funciones y el procedimiento que debe realizar un comité de convivencia laboral de una institución Educativa. Además de los documentos que puede solicitar.

Como docente radiqué un documento en el comité de convivencia laboral de mi colegio, denunciando con soporte presunto acoso laboral, por parte de los coordinadores.

Sin embargo, 15 días después me responden y me exigen DOS DECLARACIONES JURAMENTADAS para adjuntar a mi denuncia.

Me gustaría saber si es legal el proceder del comité de convivencia laboral y si se está extralimitando en sus funciones al exigir documentos o soportes como si fueran jueces".

En atención a la comunicación con radicado de la referencia, respetuosamente le informo que a efectos de dar respuesta a su requerimiento es preciso señalar, que en virtud de la descentralización de la educación y las competencias asignadas por los artículos 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, principalmente 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, le reitero que la entidad territorial de Pitalito, 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 2°. 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, le sugerimos 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 la Ley 1952 del 28 de Enero de 2019 por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.

Así mismo, en el caso de presentarse irregularidades o conflictos con un docente o directivo docente debe darse aplicación a lo dispuesto en la Ley 1952 del 28 de Enero de 2019 por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, 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.

Ahora bien, como trabajador usted cuenta con diferentes mecanismos para ejercer sus derechos laborales y la protección de los mismos respecto a las presuntas situaciones de acoso que se hayan de configurar, dentro de las cuales se encuentran:

1. **Instancia Interna:** En primera instancia, es recomendable acudir al Comité de Convivencia Laboral de la ETC o institución educativa donde usted labora. Este comité tiene como función principal recibir, analizar y emitir recomendaciones sobre los casos relacionados con acoso laboral, conforme a lo establecido en 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.
2. **Entidad Territorial Certificada:** Si la situación no se resuelve a través del Comité de Convivencia Laboral, puede dirigirse a la Secretaría de Educación del municipio o departamento al que esté adscrito. Estas entidades tienen competencias en la supervisión de las relaciones laborales en las instituciones educativas oficiales.
3. **Inspección Laboral:** Usted también puede presentar una queja formal ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo correspondiente a su lugar de residencia o trabajo. Esta entidad tiene la facultad de investigar y sancionar, si corresponde, las conductas constitutivas de acoso laboral.
4. **Acción Judicial:** En caso de que las medidas administrativas no sean suficientes o si lo considera pertinente, puede interponer una demanda ante la justicia laboral ordinaria para la protección de sus derechos.

Para efectos de su consulta, se traen apartes del Concepto 300711 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública:

(...) "Por su parte, el Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 652 de 2012[1] estableció que las entidades públicas y empresas privadas deberán contar con Comités de Convivencia Laboral que tendrán las siguientes funciones:

"ARTICULO 4º. Comités de Convivencia Laboral en los Centros de Trabajo. Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de

trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deberán conformar los comités de convivencia laboral para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores, según lo establecido en el artículo 3° de esta resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de ellos en el respectivo centro de trabajo.

En las entidades públicas y empresas privadas con menos de diez trabajadores solamente se conformará un Comité de Convivencia Laboral de nivel central.”

"ARTÍCULO 6. *Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente 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 pública o empresa privada.*
- 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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.*
- 8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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 a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. 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 entidad pública o empresa privada.” (Se subraya).

Como se aprecia, la normatividad otorga a los Comités de Convivencia Laboral la posibilidad de que, como medidas preventivas de acoso laboral, la facultad de promover compromisos mutuos, formular un plan de mejora concertado, hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, hacer seguimiento al **cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional**. 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 **debe** remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Al Comité de Convivencia Laboral no le han sido asignadas por la Ley facultades coercitivas o funciones sancionatorias. Como bien lo indica la normatividad citada, los Comités de Convivencia Laboral son creados como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los servidores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

En este sentido y de manera estricta, las decisiones que adopta el Comité de Convivencia Laboral, no tienen el poder jurídico de imposición ni a la entidad pública (para el caso consultado), ni a quien alega el presunto acoso.

No obstante, aun cuando la decisión del Comité de Convivencia no puede ser impuesta a la entidad, la norma indica que en caso que no se cumplan las **recomendaciones** formuladas o la conducta persista, el Comité debe remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación que, de conformidad con el artículo 12 de la ya citada Ley 1010, es competente para conocer las faltas disciplinarias respecto de la posible comisión de hechos de acoso laboral en entidades públicas.

(...)

No sobra señalar que la legislación contempla 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, como tolerancia de la misma”.

Ahora paso a dar respuesta a su inquietud:

"Solicito urgentemente aclaración sobre las funciones y el procedimiento que debe realizar un comité de convivencia laboral de una institución Educativa. Además de los documentos que puede solicitar.

Como docente radiqué un documento en el comité de convivencia laboral de mi colegio, denunciando con soporte presunto acoso laboral, por parte de los coordinadores.

Sin embargo, 15 días después me responden y me exigen DOS DECLARACIONES JURAMENTADAS para adjuntar a mi denuncia.

Me gustaría saber si es legal el proceder del comité de convivencia laboral y si se está extralimitando en sus funciones al exigir documentos o soportes como si fueran jueces”.

En el texto de la comunicación se aclaran las funciones del comité de convivencia laboral.

Como se indica en este oficio, si usted considera que en la instancia interna no se resuelve la solicitud, respetuosamente se sugiere que acuda ante la Secretaría de Educación de Pitalito. Y si no recibe respuesta cuenta con las siguientes instancias: inspección de trabajo y la acción judicial.

Considero que, con el oficio antes transcrito y expedido por esta Subdirección, se ofrece una contestación de fondo a su requerimiento.

Cordialmente,



LUZ ADRIANA QUINTERO SÁNCHEZ
Subdirector Técnico
Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educación

Folios: 7
Anexos:
Nombre anexos:

Elaboró:
CRISTINA LOSADA SAENZ
Profesional Especializado
Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educación

Revisó:
JESSICA FABIOLA PINILLA SALGADO
Profesional Especializado
Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educación

Aprobó:
LUZ ADRIANA QUINTERO SÁNCHEZ
Subdirector Técnico
Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educación