


MEMORANDO

PARA: [REDACTED]

DE: **JOSE EMILIO LEMUS MESA**
Jefe Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: Respuesta a solicitud **I-2025-26687**



**Radicado N° I-2025-47606**
Fecha: 15-04-2025 - 14:41
Folios: 1 Anexos:
Radicador: LIGIA CALDERON CORZO - 1300
Destino: 2206 - DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN TUNJUELITO
Consulte el estado de su trámite en www.educacionbogota.edu.co
opción CONSULTA TRÁMITE con el código de verificación: **P1AAQ**

De conformidad con su consulta, la Oficina Asesora Jurídica procederá a brindar respuesta, de acuerdo con sus funciones establecidas en los literales A y B¹ del artículo 8 del Decreto Distrital 310 de 2022, y en los términos del artículo 28 del CPACA, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, según el cual, por regla general, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Previamente le precisamos que, esta Oficina Asesora Jurídica (OAJ) no resuelve casos concretos, por ende, no define derechos, no asigna obligaciones ni tampoco establece responsabilidades, sino que emite conceptos jurídicos sobre un punto materia de cuestionamiento, duda o desacuerdo que ofrezca la interpretación, alcance y/o aplicación de una norma jurídica o la resolución de una situación fáctica genérica relacionados con el sector educativo.

1. Consulta.

"(...) solicito su concepto con el fin de tener claridad, sobre la competencia del Comité Institucional de Convivencia Escolar (...) En este contexto y de acuerdo con las funciones mencionadas, el CCL atiende los casos de presunto acoso laboral pese a que no tiene competencia para determinar el mismo. Sin embargo, la mayoría de los casos presentados ante el mismo no constituyen acoso laboral sino conflictos relacionados con la convivencia, los cuales estarían en el marco de las competencias tanto del Rector como del comité de convivencia institucional, dado su rol y facultad para realizar procesos de conciliación entre los actores de la comunidad educativa. En este orden de ideas, se pretende definir el alcance de las funciones atribuidas al Comité de Convivencia

¹ "Artículo 8º Oficina Asesora de Jurídica. Son funciones de la Oficina Asesora de Jurídica las siguientes: A. Asesorar y apoyar en materia jurídica al Despacho del Secretario y demás dependencias de la SED. B. Conceptuar sobre los asuntos de carácter jurídico que le sean consultados por las dependencias de la SED y apoyarlas en la resolución de recursos."

Laboral, con el fin de evitar una extralimitación de funciones y desgaste administrativo innecesario, y so pretexto de invocar la ley 1010 de 2006, se deba atender situaciones que claramente pueden y deben ser abordadas tanto por el Rector(a) como por el citado Comité Institucional de Convivencia Escolar en el marco de su competencia. ”

2. Marco Jurídico.

- 2.1.** Constitución Política de Colombia
- 2.2.** Ley 1010 de 2006 ²
- 2.3.** Ley 1620 de 2013³
- 2.4.** Decreto 1965 de 2013⁴
- 2.5.** Resolución 652 de 2012⁵
- 2.6.** Resolución 1356 de 2012⁶
- 2.7.** Resolución 4235 de 2023⁷

3. Análisis Jurídico

Para responder la consulta se analizarán los siguientes temas: **i)** Competencia del Comité Institucional de Convivencia Escolar; **ii)** Competencia del Comité de Convivencia Laboral; **iii)** Conclusiones.

Introducción:

La Constitución Política de Colombia contempla en su artículo 1, que Colombia es un Estado Social de Derecho, lo que implica que todas instituciones deben garantizar la dignidad humana, la solidaridad y la prevalencia del interés general. En este contexto, el Comité Institucional de Convivencia Escolar y el Comité de Convivencia Laboral (CCL) tienen como propósito asegurar un ambiente respetuoso y libre de violencia, tanto en el ámbito educativo como en el laboral, pues estos no solo buscan prevenir y resolver conflictos, sino también, proteger los derechos fundamentales de los estudiantes y trabajadores, promoviendo

² 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.

³ Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.

⁴ Por el cual se reglamenta la Ley 1620 de 2013, que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.

⁵ Por la cual se establece la conformación y fundamento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

⁶ Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.

⁷ Por la cual se actualiza la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito y se dictan otras disposiciones.

mecanismos de mediación y conciliación que permita reforzar la convivencia armoniosa dentro de las instituciones.

3.1. Competencia del Comité Institucional de Convivencia Escolar.

El Comité Institucional de Convivencia Escolar es el encargado de promover y garantizar la protección de los derechos de los estudiantes en un ambiente de sana convivencia y de respeto dentro de las instituciones. Su marco normativo se fundamenta en la Ley 1620 de 2013 y el Decreto 1965 de 2013, los cuales regulan la prevención, identificación y gestión de situaciones que afectan la convivencia escolar, como el acoso escolar, la violencia y cualquier tipo de vulneración a la integridad de la comunidad educativa; estudiantes, docentes y otros actores del entorno escolar.

Este Comité actúa de acuerdo con los parámetros establecidos en el Manual de Convivencia, pero su función no es sancionatoria, sino conciliadora y orientadora, buscando estrategias pedagógicas para resolver conflictos y promover el desarrollo de valores cívicos. En este sentido, el comité tiene la facultad de articularse con otras instancias como la Defensoría del Pueblo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y las comisarías de familia en caso de vulneraciones graves a los derechos de los menores para prevenir y mitigar situaciones de violencia en la institución.

Es importante precisar que, el Comité Institucional de Convivencia Escolar, tiene competencia para intervenir en conflictos interpersonales dentro del entorno educativo, según lo establecido en el artículo 13 de la Ley 1620 de 2013, el cual indica que dicho comité debe: "*Identificar, documentar, analizar y resolver los conflictos que se presenten entre docentes y estudiantes, directivos y estudiantes, entre estudiantes y entre docentes (...)*".

Lo anterior, en la medida en que estos conflictos forman parte de la dinámica institucional, y no cumplen con los criterios establecidos en la Ley 1010 de 2006 para ser considerados acoso laboral; por lo que su tratamiento debe darse en el marco de la convivencia escolar. Esto evita, la remisión de situaciones innecesarias al Comité de Convivencia Laboral (CCL), cuya función específica es la prevención del acoso laboral, y no la gestión de conflictos escolares.

El Decreto 1965 de 2013 que reglamentó la Ley 1620 de 2013, refuerza esta competencia al establecer que el Comité Institucional de Convivencia Escolar debe promover mecanismos pedagógicos para la resolución de conflictos, garantizando un ambiente armónico en la institución. En este sentido, la intervención del Comité de Convivencia Laboral solo sería pertinente si existen indicios de acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006, lo que refuerza la necesidad de diferenciar claramente ambos tipos de conflictos y evitar la sobrecarga del CCL con asuntos que deben ser tratados en el marco de la convivencia escolar; funciones instituidas en el artículo 13 de Ley 1620 de 2013.

3.2. Competencia del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral (CCL) es un organismo interno que se encuentra en las instituciones públicas y privadas, tiene como propósito la prevención y la gestión de situaciones que puedan afectar el clima laboral. Su desarrollo normativo está regulado principalmente por la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) y las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, y la Resolución 4235 de 2023, la cual introduce ajustes en la organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito.

El CCL no es un órgano disciplinario ni sancionador; actúa como órgano de mediación y prevención, y su objetivo principal es promover un ambiente laboral favorable, tramitando posibles casos de acoso laboral mediante la conciliación.

La Ley 1010 de 2006 establece el marco legal para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, definiéndolo como toda conducta persistente y demostrable que afecta la dignidad, la integridad o la estabilidad emocional del trabajador, y que puede manifestarse mediante maltrato, persecución, discriminación, o desprotección laboral. Bajo ese entendido, el CCL es concebido como un órgano preventivo de conflictos en el entorno laboral, evitando que escalen a situaciones de acoso. No obstante, no tiene la facultad de determinar la existencia de acoso laboral ni de imponer sanciones, ya que estas funciones corresponden a los jueces laborales, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio del Trabajo.

Así mismo, es importante destacar que dicho Comité no opera de manera aislada, sino que se articula con otras instancias dentro de la organización como lo son: i) el área de recursos humanos en el que se busca garantizar la correcta aplicación de las normas internas; ii) el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para prevenir factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral; iii) el Ministerio del Trabajo en caso de denuncias que ameriten la intervención externa.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se reitera que al CCL no se le otorgan facultades disciplinarias ni potestad para determinar la existencia del acoso laboral, ya que esta es una función exclusiva de otras instancias nombradas en párrafos anteriores, de conformidad con lo expuesto en el artículo 9 de Ley 1010 de 2006.

Bajo este entendido, el CCL no puede:

- Investigar formalmente casos de acoso laboral.
- Calificar si existe o no acoso laboral; ya que esta función le corresponde al Ministerio del Trabajo o un juez.
- Determinar responsabilidades o imponer sanciones

- Atender casos de acoso sexual, violencia laboral o delitos; los cuales deben remitirse a las autoridades competentes.

Lo que si puede hacer es:

- Recibir, analizar, conceptuar y recomendar soluciones de las quejas sobre presunto acoso laboral.
- Promover la conciliación entre trabajadores para mejorar el ambiente laboral.
- Diseñar estrategias de prevención contra el acoso laboral.

Se refuerza lo anterior, con lo dispuesto en la Resolución 4235 de 2023, que regula el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito, y cuyo artículo 4 señala que el CCL: (i) no tiene competencia para determinar si hay acoso laboral y; (ii) es un espacio de escucha y diálogo, pero no una instancia sancionatoria.

A su vez, el artículo 6 ibidem, establece las funciones que tiene el CCL, en las que se encuentran: 1. Recibir y dar trámite a quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral. 2. Examinar de manera confidencial los casos en los que se formulen quejas sobre acoso laboral (...).

De acuerdo con esto, es claro el CCL está facultado para resolver conflictos relacionados con presunto acoso laboral, pero sin la potestad de determinar si el acoso efectivamente se configura, sino simplemente se basa en ser una instancia para escuchar y recomendar las posibles soluciones del presunto acoso escolar.

3.3. Conclusiones

De las normas que se analizaron anteriormente, se puede concluir que el Comité de Convivencia Laboral tiene una función delimitada en el marco normativo, cuya principal finalidad es la prevención y análisis inicial de situaciones que puedan configurarse como acoso laboral, sin que ello implique la determinación de su existencia ni la imposición de sanciones, tal como lo establece la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 4235 de 2023.

En este sentido, la actuación del CCL que sobrepase, sea resolver de conflictos propios del ámbito educativo o emitir juicios sobre la existencia de acoso laboral, constituiría una extralimitación de competencias y una vulneración del principio de legalidad. Lo anterior, dado que, las únicas instancias facultadas para determinar el acoso laboral y aplicar sanciones son la jurisdicción laboral, Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación.

Los conflictos laborales y/ o casos de acoso laboral entre docentes, entre docentes y directivos docentes, entre docentes y personal administrativo, entre personal administrativo o entre personal administrativo y directivos docentes, son competencia del Comité de Convivencia Laboral, que existe en cada una de las Direcciones Locales de Educación y son estas instancias las que tienen la competencia para realizar audiencias de conciliación en temas de carácter laboral.

Por otro lado, la Ley 1620 de 2013 establece que la resolución de conflictos en el entorno escolar es competencia del Comité Institucional de Convivencia Escolar y del Rector, quienes cuentan con facultades para conciliar y mediar situaciones que afecten la convivencia dentro de los establecimientos educativos.

4. Respuesta a la consulta

Ante su solicitud de orientación para dar respuesta a la petición:

"(...) solicito su concepto con el fin de tener claridad, sobre la competencia del Comité Institucional de Convivencia Escolar (...) En este contexto y de acuerdo con las funciones mencionadas, el CCL atiende los casos de presunto acoso laboral pese a que no tiene competencia para determinar el mismo. Sin embargo, la mayoría de los casos presentados ante el mismo no constituyen acoso laboral sino conflictos relacionados con la convivencia, los cuales estarían en el marco de las competencias tanto del Rector como del comité de convivencia institucional, dado su rol y facultad para realizar procesos de conciliación entre los actores de la comunidad educativa. En este orden de ideas, se pretende definir el alcance de las funciones atribuidas al Comité de Convivencia Laboral, con el fin de evitar una extralimitación de funciones y desgaste administrativo innecesario, y so pretexto de invocar la ley 1010 de 2006, se deba atender situaciones que claramente pueden y deben ser abordadas tanto por el Rector(a) como por el citado Comité Institucional de Convivencia Escolar en el marco de su competencia."

Nos permitimos indicar que, como se ha expuesto anteriormente, el Comité Institucional de Convivencia Escolar (CICE) y el Comité de Convivencia Laboral (CCL) tienen competencias distintas y deben actuar dentro de los límites normativos establecidos, evitando confusiones que generen extralimitaciones de funciones y desgaste administrativo.

De conformidad con lo estatuido en el artículo 13 de la Ley 1620 de 2013, se establece que el CICE, tiene la facultad de identificar, documentar, analizar y resolver conflictos entre docentes, estudiantes y directivos dentro de la comunidad educativa. Además, su numeral 4 le otorga la facultad de convocar a conciliación para resolver situaciones que afecten la convivencia escolar.

Esto significa que el Comité Institucional de Convivencia Escolar tiene competencia para intervenir en conflictos de convivencia en el entorno educativo, incluyendo la mediación y conciliación.

Por otro lado, la Resolución 4235 de 2023, en su artículo 4, dispone expresamente que los Comités de Convivencia Laboral no tienen competencia para determinar la existencia de acoso laboral, toda vez que su función se limita a que sea un espacio de escucha y diálogo. En su artículo 6, se establece que el CCL solo puede recibir y examinar quejas, sin que esto implique la facultad de calificarlas como acoso laboral, ya que las únicas instancias facultadas para determinar el acoso laboral y aplicar sanciones son la jurisdicción laboral, Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación.

Por lo tanto, se hace necesario que cada comité actúe dentro del marco de sus competencias, asegurando que el CICE y el Rector asuman los casos de convivencia escolar, mientras que el CCL reciba y canalice quejas de presunto acoso laboral, sin asumir funciones de conciliación ni de resolución de conflictos escolares.

Finalmente, recuerde que puede consultar los conceptos emitidos por la Oficina Asesora Jurídica en la página web de la Secretaría de Educación del Distrito, <http://www.educacionbogota.edu.co>, siguiendo la ruta: Nuestra entidad / Marco Jurídico / Oficina Asesora Jurídica / Conceptos jurídicos emitidos por la OAJ.

Cordialmente,

JOSE EMILIO LEMUS MESA

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboró Jennifer Tique Ramirez- Abogado Contratista Oficina Asesora Jurídica
Revisó: Johanna Carolina Castaño González- Abogada Contratista Oficina Asesora Jurídica

