



CIRCULAR N° 0132
05 SEP 2025

DE: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE FACATATIVA

PARA: RECTORES, DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS MUNICIPALES PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE FACATATIVA

TEMA: CUMPLIMIENTO ACUERDOS SINDICALES ASOCIACION DE EDUCADORES DE CUNDINAMARCA ADEC – PROTOCOLO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Reciba un cordial saludo.

Que de acuerdo a Acta Final de Acuerdos y Acuerdos Parciales suscrito ante el Ministerio del Trabajo el pasado 12 de agosto de 2025, con la Asociación de Educadores de Facatativá Subdirectiva Facatativá se procede a:

3.16 ACUERDO: La SEF, a través de una circular dirigida a las directivas de las Instituciones Educativas Publicas recordará las directrices legales del funcionamiento de los comités de convivencia Escolar y se generarán orientaciones a la comunidad educativa frente a la competencia y responsabilidad de padres, madres de familia y cuidadores, indicando que el mismo se deberá citar periódicamente, en atención y seguimiento a las necesidades de los docentes y la comunidad en general, donde se deberá aplicar el debido proceso en la resolución de conflictos escolares, esto articulado con citación del Comité de Convivencia Escolar Municipal, a fin de establecer estrategias Municipales de prevención.

En cuanto al Comité de Convivencia laboral en lo que le compete a la Secretaría de Educación, está establecido a través de Resolución y este velará por las garantías de respeto y buen trato en la relación del directivo – docente y docente - directivo, ante la presunta intimidación y abuso de autoridad. En todos los casos que un docente o directivo docente acuda a la secretaría de educación para la mediación de este tipo de situaciones, se garantizará con extremo cuidado y la confidencialidad, respetando el debido proceso. Se reactivará el link en la página institucional de la Secretaria de Educación referente a la información del comité de convivencia laboral y la forma de radicación de quejas.

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”, dispone:

“ARTÍCULO 1°. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión,





maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.

Por su parte la Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia en el Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, establece:

“ARTÍCULO 3°. Conformación. . El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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 número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité, depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de 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.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas 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 últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de 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.”





ARTÍCULO 4°. Conformación. . Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Como se aprecia, es deber de toda entidad pública conformar un comité de convivencia por empresa, ahora bien, analizada la norma aplicable al tema objeto de la primera pregunta, esta Dirección considera que la entidad debe analizar los actos administrativos de creación de los comités de convivencia y, de acuerdo con lo señalado en ellos, se contempló la posibilidad de otorgar las actas.

En todo caso, respecto de la solicitud de información, se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones, establece que la interpretación del derecho de acceso a la información se deberá adoptar con un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

Aplicando los principios de información, esta norma en su artículo 9 decreta que toda entidad debe publicar una información mínima obligatoria en los sistemas de información del Estado o herramientas que lo sustituyan relacionada con los nombres y apellidos completos, ciudad de nacimiento, formación académica, experiencia laboral y profesional de los funcionarios y de los contratistas. Se omitirá cualquier información que afecte la privacidad y el buen nombre de los servidores públicos y contratistas, en los términos definidos por la Constitución y la ley.

En el artículo 24 de la norma ibídem establece el derecho de acceso a la información por lo que toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier sujeto obligado, en la forma y condiciones que establece esta ley y la Constitución.

Fundamentados en la información planteada en la petición, manifestamos que la Corte Constitucional sentencia C-326 de 1997, Magistrado Ponente: Dr. FABIO MORON DIAZ, dispuso:

“La información de carácter académico y laboral no está sustraída al conocimiento público, con base en ella la persona se da a conocer en el ámbito social y se promociona en el mercado laboral, sin que su consignación en un sistema de información público amenace su derecho fundamental a la intimidad, mucho menos cuando ella ha sido voluntariamente suministrada por quien expresamente ha manifestado su interés de ofrecer sus servicios a la administración pública, que es lo que hace la persona natural cuando diligencia el formato único de hoja de vida que se le exige como condición previa para considerar su contratación con el Estado, o la persona natural o jurídica que en su calidad de consultor se inscribe en el correspondiente registro. El Estado, a través del legislador, está habilitado para diseñar e imponer la utilización de esos instrumentos técnicos, que de una parte le permiten garantizar





la vinculación de los más capaces y de los más idóneos a la administración, bien sea como servidores públicos o como contratistas, y de otra le permiten impulsar la realización de los principios rectores de la administración pública, siempre y cuando el contenido de dichos instrumentos no desconozca principios fundamentales de las personas, y contemplen, ellos mismos, mecanismos de control que eviten un uso indebido de la información que los nutre.”

De otra parte, la Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se refiere al carácter reservado de los documentos, así:

“ARTÍCULO 24. Informaciones y documentos reservados. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial:

3. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica.

PARÁGRAFO. Para efecto de la solicitud de información de carácter reservado, enunciada en los numerales 3, 5, 6 y 7 solo podrá ser solicitada por el titular de la información, por sus apoderados o por personas autorizadas con facultad expresa para acceder a esa información”.

De otra parte, es pertinente dar aplicación a las disposiciones legales contenidas en la Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, que define como datos sensibles “aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos”. Respecto a la protección de las bases de datos, serán aplicables los principios instituidos en la citada ley para los documentos sujetos a reserva legal incluidos en las hojas de vida, para lo cual debe tenerse en cuenta el principio de libertad desarrollado en el Artículo 4 de la Ley 1581 ibídem, que establece:

“ARTÍCULO 4°. Principios para el Tratamiento de datos personales.

c) Principio de libertad: El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento, previo, expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento”





Respecto al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaria de Educación de Facatativá, actualmente se encuentra activo y conformado por la Secretaria de Educación en su calidad de presidenta, la Líder de Administrativa y Financiera, la Líder de Inspección y Vigilancia y el Líder Jurídico por parte del empleador y por parte de los docentes se encuentran Un rector, un Representante de los funcionarios Administrativos y Dos Representantes de la Organización Sindical.

Cordialmente

MIRELLA SAAVEDRA BERNAL
Secretaria de Educación de Facatativá

Proyecto: Hugo A. Torres García Líder Jurídico SEF

