



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

COMUNICADO No. 003

Radicado No. 202530354264

DE: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO ESPECIAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN.

PARA: DIRECTORES DE NÚCLEO, DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO FINANCIADO CON RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES

ASUNTO: PREVENIR SITUACIONES QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL, DETERIORO DE LA SALUD MENTAL Y EXTRALIMITACIÓN DE FUNCIONES EN EL MARCO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CONFORMIDAD CON LA LEY 1010 DE 2006.

FECHA: 30 DE JULIO DEL 2025

El Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6, numeral 8, de la Resolución 652 de 2012, se permite invitar a los docentes, directivos docentes y al personal administrativo financiado con recursos del Sistema General de Participaciones (SGP), a establecer de manera colectiva propósitos orientados a generar sinergias institucionales que, en el marco de sus funciones, fortalezcan el desarrollo de sus competencias laborales y pedagógicas. Lo anterior, con el fin de promover una atención educativa inclusiva y de calidad a estudiantes, acudientes y demás miembros de la comunidad educativa, así como de propiciar y mantener un clima laboral sano, respetuoso y colaborativo.

En este contexto, y considerando que el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, tiene como función mediar y contribuir a la resolución de conflictos entre los servidores públicos del sector educativo financiados con recursos del SGP, se formulan las siguientes recomendaciones preventivas. Estas buscan



www.medellin.gov.co

10A7R37107

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO177740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

evitar la configuración de situaciones que puedan constituir presunto acoso laboral, afectaciones a la salud mental o extralimitación en el ejercicio de funciones, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

GENERALES:

1. Ejercer con autonomía y plena responsabilidad las funciones inherentes al cargo, conforme a lo establecido en la Resolución 003842 del 18 de marzo de 2022, que define el perfil y las competencias asignadas a cada rol dentro del sistema educativo oficial.
2. Organizar la jornada laboral de manera que permita a los docentes desarrollar integralmente sus funciones, incluyendo la planeación de clases, la revisión de trabajos académicos, la atención a estudiantes y acudientes, la participación en reuniones institucionales y la comunicación con la comunidad educativa, todo ello dentro del marco de su jornada laboral ordinaria, sin afectar los fines de semana. Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.4.3.3.3 del Decreto 0277 de 2025, el cual regula el cumplimiento de la jornada laboral para los docentes del servicio educativo estatal.

“ARTICULO 2.4.3.3.3. Cumplimiento de la jornada laboral. Los directivos docentes y los establecimientos estatales deberán dedicar todo el tiempo de su jornada laboral al desarrollo de las funciones propias sus cargos con una dedicación de ocho (8) horas diarias. El tiempo que dedicarán los docentes de aula al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias en el establecimiento educativo será de seis (6) horas diarias de permanencia continuas, las cuales serán distribuidas por el rector o rectora, director o directora rural de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.4.3.2.3. del presente decreto. Para completar el tiempo restante de la jornada laboral, los docentes de aula realizarán autónomamente actividades propias de su cargo, indicadas en el artículo 2.4.3.3.1. Del presente decreto como actividades curriculares complementarias.

Parágrafo 1°. Los directivos docentes, rectores y coordinadores de las instituciones educativas integradas de acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo 4° del artículo 9° de la Ley 715 de 2001, distribuirán su



www.medellin.gov.co

1067837197

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO1717740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

permanencia en las jornadas o plantas físicas a su cargo, de tal manera que dediquen ocho (8) horas diarias al cumplimiento de sus funciones en el establecimiento educativo o en el cumplimiento de las propias de la naturaleza directiva de su cargo.

Parágrafo 2°. Los docentes orientadores y de apoyo pedagógico dedicarán seis (6) horas diarias continuas de permanencia de acuerdo con la planeación institucional en el marco del PEI o del instrumento que haga sus veces. Las dos horas restantes de la jornada laboral se realizarán autónomamente acorde con las actividades propias de su cargo de conformidad con el artículo 2.4.6.3.3. de este decreto.

Parágrafo 3°. En los establecimientos educativos en los que existan dos jornadas escolares, las seis horas continuas de permanencia del docente (aula, orientador(a) y de apoyo) se desarrollarán en la mañana o en la tarde. Lo anterior, sin perjuicio de las necesidades especiales que surjan de la prestación del servicio y en ningún caso se prolongará el tiempo de permanencia en el establecimiento educativo ni se afectará la asignación académica a cada docente”.

3. Establecer, de manera concertada entre directivos docentes, docentes y personal administrativo financiado con recursos del Sistema General de Participaciones (SGP), horarios específicos para la atención a la comunidad educativa. Esta medida busca garantizar el respeto por el tiempo de descanso del personal, evitando interrupciones fuera de la jornada laboral, en concordancia con el principio de desconexión laboral consagrado en la Ley 2191 de 202
4. Realizar pausas activas de conformidad con lo establecido en la Ley 1355 de 2009, parágrafo del artículo 5, el cual reza:

“Artículo 5°. Estrategias para promover Actividad Física. Se impulsarán las siguientes acciones para promover la actividad física:

El Ministerio de Educación Nacional y las Instituciones Educativas en desarrollo de las Leyes 115 de 1994 y 934 de 2004, promoverán el incremento y calidad de las clases de educación física con personal idóneo y adecuadamente formado, en los niveles de educación inicial, básica y media vocacional.

Parágrafo. El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país **promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados**, para



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales”. (Negrilla, resalto y cursiva fuera del texto original)

5. Abstenerse de realizar requerimientos innecesarios y garantizar la aplicación del debido proceso frente a las situaciones que se presenten al interior de cada establecimiento educativo. Esta práctica contribuye a la prevención de cargas laborales indebidas, evita la generación de estrés ocupacional y promueve un ambiente laboral respetuoso y conforme a los principios de legalidad, proporcionalidad y respeto por los derechos laborales.
6. Promover la realización de actividades lúdico-pedagógicas en articulación con la Secretaría de Educación, con el propósito de preservar y priorizar el cuidado de la salud mental del personal docente, directivo y administrativo. Estas actividades deben permitir la identificación de posibles afectaciones emocionales o psicosociales dentro del equipo de trabajo, así como la implementación de acciones de acompañamiento institucional por parte de los líderes escolares, dentro del ámbito de sus competencias. La solicitud de intervención deberá canalizarse exclusivamente a través de los medios oficiales dispuestos por la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín
7. Abstenerse de enviar mensajes, comunicaciones o requerimientos de cualquier índole a estudiantes, compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o acudientes fuera del horario escolar o laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, mediante la cual se reconoce el derecho a la desconexión laboral. Así mismo, se recomienda conocer, aplicar y promover la campaña institucional de desconexión laboral liderada por la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, como estrategia para garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral del talento humano del sector educativo.
8. Fomentar y mantener un clima laboral adecuado dentro de la institución educativa, fundamentado en el respeto mutuo, la comunicación asertiva y



www.medellin.gov.co

1067837197

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

la colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa, como condición esencial para el bienestar y adecuado desarrollo de las funciones institucionales.

9. Mantener un trato respetuoso y profesional frente a las opiniones, propuestas y productos de trabajo presentados por los compañeros, tanto en espacios laborales como en situaciones institucionales, promoviendo un ambiente de diálogo constructivo, reconocimiento mutuo y valoración del aporte colectivo.
10. Comunicación asertiva, solidaridad y respeto entre compañeros de trabajo.
11. Respetar la autonomía institucional y las directrices emitidas por los directivos docentes, siempre y cuando estas no trasgredan derechos laborales y fundamentales.
12. Garantizar un trato equitativo y objetivo en la autorización de permisos y demás novedades administrativas, valorando cada solicitud con base en criterios de justicia, razonabilidad y conforme a la normativa vigente, especialmente cuando medie una causa justificada. Esta práctica contribuye a la transparencia en la gestión institucional y al fortalecimiento del clima laboral.

ESPECIFICAS PARA DIRECTIVOS DOCENTES

1. De conformidad con el artículo 2.4.1.5.2.5 del Decreto 1075 del 2015, las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones que demuestran los docentes en el cumplimiento de sus funciones. Estas competencias son: liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales; trabajo en equipo; negociación y mediación; compromiso social e institucional; iniciativa y orientación al logro.
2. Programar los tiempos de trabajo acorde a la jornada laboral y compromisos previos, realizar cronogramas conciliados con su equipo de trabajo.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

3. Evitar enviar mensajes a través de WhatsApp, correos o llamadas a los docentes y personal administrativo, por fuera de la jornada escolar o laboral, a menos que se presente una urgencia, en cumplimiento de lo descrito en la Ley 2191 del 2022. Entiéndase como aplicación de la presente Ley, después del cumplimiento de la jornada laboral, descrita en el Decreto 0277 del 2025.
4. Garantizar que los docentes ejerzan con autonomía su labor pedagógica, en el marco de las funciones asignadas y de la normativa vigente, respetando su criterio profesional en la planeación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, conforme a los principios de libertad de cátedra, responsabilidad institucional y calidad educativa.
5. Al momento de realizar las evaluaciones de desempeño a los docentes, tener en cuenta lo descrito en la Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional, en la concertación de compromisos y en lo descrito en la Resolución que expide la Secretaría de Educación cada año, por medio de la cual se establece el proceso de evaluación de período de prueba y evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes regidos bajo el Decreto Ley 1278 de 2002, correspondiente a cada año académico.
6. El Comité de Convivencia Escolar, creado de conformidad con la Ley 1620 del 2013, no tiene competencia para dirimir conflictos laborales, para resolver conflictos laborales, está el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
7. Distribuir las asignaciones académicas y las actividades curriculares complementarias a directivos docentes y docentes y las funciones a los administrativos a su cargo, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia, y publicar una vez al semestre en lugares públicos dentro de la Institución Educativa y comunicar por escrito, a los padres de familia, los docentes a cargo de cada asignatura, los horarios de asignación académica y otras actividades, en especial el de atención a la familia o acudientes en los diferentes medios de la Institución.



www.medellin.gov.co

1067837197

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/RT40



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Por otro lado, es importante hacer referencia a lo descrito 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.

En este orden de ideas, el artículo 2 de la precitada Ley indica:

“En este sentido, para efectos de la citada Ley, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleado, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato a 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”.

Consecuente con lo anterior, las conductas que constituyen acoso laboral, según lo establecido en la Ley 1010 de 2006, artículo 7 son las siguientes:

“ARTÍCULO 7o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil”.

Finalmente es importante reiterar, que todos somos responsables de mantener un ambiente de trabajo adecuado, saludable y armónico, de esta manera se logran mejores resultados de los procesos educativos.

Después de emitido este comunicado, si considera que en la institución educativa no se evidencian acciones institucionales orientadas a prevenir el acoso laboral, promover la salud mental o evitar la extralimitación de funciones, recuerde que puede acudir al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación, para exponer la situación que le aqueja.



www.medellin.gov.co

1067837197

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO177740



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Es Importante anotar, que la queja debe ser presentada de manera escrita ante dicha instancia y radicada en las taquilla de atención a la ciudadanía de la Secretaría de Educación, piso 3, del edificio Bulevar de San Juan, ubicado en la calle 44 #51-50, donde se expliquen de manera clara y detallada cada una de las conductas por las que se siente presuntamente acosado (a) o perseguido (a) laboralmente, teniendo en cuenta circunstancia de tiempo, modo y lugar, en el marco de lo descrito en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

Cordialmente,

CLAUDIA ESLEDY CASTRILLÓN OCHOA

Secretaria
Comité de Convivencia Laboral

Presidente
Comité de Convivencia
Laboral

Proyecto:
Kely Johana Martelo Tordecilla- Profesional Universitario



www.medellin.gov.co

1067837197

Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO177740

