



**MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL**

**CONCEPTO 139135 DE 2022**

**(junio 23)**

Bogotá, D.C.,

Señora

XXXXXXXXXXXXXXXX

ASUNTO: Concepto sobre atención de casos de violencia sexual por parte de docentes  
Saludo,

De conformidad con su consulta del asunto, traslada a este Ministerio mediante el radicado 2022-ER-245014, esta Oficina Asesora Jurídica procederá a emitir concepto de acuerdo con sus funciones establecidas en los numerales 8, 10 y 11 del artículo 7 del Decreto Nacional 5012 de 2009, y en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 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.

1. Objeto

*“Por medio de la presente solicitamos su colaboración, para unificar la interpretación y manejo que debe aplicarse en las diferentes situaciones que surgen como consecuencia de la activación de la ruta de acoso escolar, en especial en lo relacionado con casos de acoso sexual por parte del docente, teniendo en cuenta la directiva 01 de 2022 que en el caso de medidas administrativas indica:*

*“En tal sentido, cuando las secretarías de educación en ejercicio de sus funciones se encuentren adelantando actuaciones administrativas de tipo disciplinario o tengan conocimiento que una persona vinculada a la Institución Educativa se encuentre involucrada en una investigación judicial por delitos de violencia sexual contra niños, niñas o adolescentes, pueden realizar un ejercicio de ponderación, atendiendo a los postulados constitucionales y el bloque de constitucionalidad, haciendo prevalecer los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y adoptar la decisión de asignar a los docentes a que realicen actividades curriculares no lectivas que no conlleven la interacción directa con los estudiantes o de manera excepcional y transitoria, labores de tipo administrativo, mientras se surte el debido proceso. Esta orientación será aplicada igualmente al personal que desarrolla labores administrativas y por las instituciones educativas no oficiales, de acuerdo con sus procedimientos”. (Subraya fuera de texto)*

*El caso particular se refiere a una denuncia radicada en la Fiscalía General de la Nación, correspondiente a presunto acceso carnal abusivo en menor de 14 años, ocurrida en el año 2021 en la vivienda del educador que se encuentra vinculado en provisionalidad. En este sentido la secretaria de educación conociendo el protocolo y las recomendaciones generadas mediante la directiva 001 de 2022 expedida por el MEN se realizan las siguientes acciones:*

1. Verificación de atención al menor

2. Contacto con la acudiente

3. Seguimiento del caso

4. Se aparta al docente de las clases y se ordena mediante resolución que se presente en la secretaria de educación de forma temporal a cumplir su horario laboral, en donde se encuentra apoyando algunas actividades administrativas en el área de trabajo de talento humano. El educador no impugna el acto administrativo.

*De todo lo anterior surgen los siguientes interrogantes:*

1. *¿Es viable ubicar a un docente que se encuentra dentro de un proceso de investigación penal que relaciona a un menor en funciones diferentes a las cuales fue nombrado?*

2. *Si es viable la medida temporal, ¿por cuánto tiempo se puede mantener?*

3. *Al ubicar a un docente en las instalaciones de la Secretaría de Educación se genera carga de clases que deben ser reasignadas a otro funcionario de planta, estas se pueden pagar por horas extras o se puede nombrar de manera temporal a otro docente?*

4. *Si no es viable trasladar al docente a las instalaciones de la Secretaría de Educación, ¿qué medida se debe tomar? Es viable ubicarlo en otra institución educativa y así apartarlo de la presunta víctima.*

5. *Si es viable el traslado a otra institución para garantizar al docente el ejercicio de funciones puede tener contacto con menores de edad?*

6. *Se debe aplicar las mismas indicaciones de apartar inmediatamente del cargo al docente y ubicarlo fuera de la Institución Educativa en actividades administrativas en la Secretaría de Educación cuando hay acto abusivo (tocamientos, insinuaciones verbales, caricias, besos, y demás caracterizados por su contenido libidinoso) en menor de 14 años.*

*Agradecemos las respuestas a las preguntas planteadas, ya que los procesos de investigación de este tipo de delitos o conductas puede tardar varios años.” [SIC]*

2. Consulta

Previamente, le precisamos que esta Oficina Asesora Jurídica (OAJ) no resuelve casos concretos, por ende, no define derechos, no asigna obligaciones y tampoco establece responsabilidades; sino que emite conceptos jurídicos, entendidos como respuestas a consultas claras, concretas y precisas en forma de pregunta 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 relacionada con el sector educativo.

Bajo ese entendido, este concepto se dirigirá a dar respuesta a los interrogantes incluidos en su consulta.

A continuación, daremos unas orientaciones jurídicas generales con respecto a las normas que regulan los asuntos consultados, las cuales usted como interesado podrá aplicar de acuerdo con las circunstancias de modo, tiempo y lugar de su caso concreto.

3. Marco Jurídico

3.1. Ley 115 de 1994.

3.2. Ley 599 de 2000.

3.3. Ley 909 de 2004.

3.4. Ley 1620 de 2013.

- 3.5. Ley 1952 de 2019.
- 3.6. Ley 2088 de 2021.
- 3.7. Decreto 2277 de 1979.
- 3.8. Decreto 1278 de 2002.
- 3.9. Decreto 1075 de 2015.
- 3.10. Decreto 1083 de 2015.
- 3.11. Decreto 449 de 2022.
- 3.12. Directiva 01 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional.
- 3.13. Corte Constitucional, Sentencia T-105 de 2002.

#### 4. Análisis

De acuerdo con la normativa aplicable, y en armonía con lo señalado en la Directiva 01 de 2022 de este Ministerio, los casos de violencia sexual por parte de docentes pueden ser atendidos a través de diferentes medios, los cuales se expondrán a continuación: (i) medidas especiales definidas en el manual de convivencia de la institución educativa, (ii) ejercicio de facultades en el marco de la relación laboral con el docente, y (iii) suspensión provisional dentro de una investigación de índole disciplinaria. Lo anterior sin perjuicio de una eventual medida de aseguramiento de detención preventiva que puede dictar un juez de control de garantías, lo cual, en el caso de servidores públicos, puede dar lugar a la vacancia provisional del cargo, de conformidad con el artículo 2.2.5.5.47 del Decreto 1083 de 2015.

##### 4.1. Medidas especiales definidas en el manual de convivencia de la institución educativa

El artículo 87 de la Ley 115 de 1994 establecía inicialmente que los manuales de convivencia definirían los derechos y obligaciones de los estudiantes:

*“**Artículo 87. Reglamento o manual de convivencia.** Los establecimientos educativos tendrán un reglamento o manual de convivencia, en el cual se definan los derechos y obligaciones de los estudiantes. Los padres o tutores y los educados al firmar la matrícula correspondiente en representación de sus hijos, estarán aceptando el mismo.”*

No obstante, la Ley 1620 de 2013, al crear 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, amplió el contenido del manual de convivencia. Si bien se busca que, en principio, los conflictos sean oportunidades para reforzar el aprendizaje sobre convivencia pacífica y respeto por la diversidad, adicionalmente se dispuso que el manual debe incluir: (i) los derechos y obligaciones no solo de los estudiantes sino también de todos los miembros de la comunidad educativa y el debido proceso que se debe seguir ante su incumplimiento; y (ii) la ruta de atención integral y los protocolos establecidos en dicha ley para prevenir y atender los conflictos o los casos de acoso o violencia escolar:

*“**Artículo 21. Manual de convivencia.** En el marco del Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar, y además de lo establecido en el artículo 87 de la Ley 115 de 1994, los manuales de convivencia deben identificar nuevas formas y alternativas para incentivar y fortalecer la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos de los estudiantes, que permitan aprender del error, respetar la diversidad y dirimir los conflictos de manera pacífica, así como de posibles situaciones y conductas que atenten contra el ejercicio de sus derechos.*

*El manual concederá al educador el rol de orientador y mediador en situaciones que atenten contra la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos, así como funciones en la detección temprana de estas mismas situaciones, a los estudiantes, el manual les concederá un rol activo para participar en la definición de acciones para el manejo de estas situaciones, en el marco de la ruta de atención integral.*

*El manual de convivencia deberá incluir la ruta de atención integral y los protocolos de que trata la presente ley.*

Acorde con el artículo 87 de la Ley 115 de 1994, el manual de convivencia define los derechos y obligaciones de los estudiantes de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, a través de los cuales se rigen las características y condiciones de interacción y convivencia entre los mismos y señala el debido proceso que debe seguir el establecimiento educativo ante el incumplimiento del mismo. Es una herramienta construida, evaluada y ajustada por la comunidad educativa, con la participación activa de los estudiantes y padres de familia, de obligatorio cumplimiento en los establecimientos educativos públicos y privados y es un componente esencial del proyecto educativo institucional.

El manual de que trata el presente artículo debe incorporar, además de lo anterior, las definiciones, principios y responsabilidades que establece la presente ley, sobre los cuales se desarrollarán los factores de promoción y prevención y atención de la Ruta de Atención Integral para la Convivencia Escolar.

El Ministerio de Educación Nacional reglamentará lo relacionado con el manual de convivencia y dará los lineamientos necesarios para que allí se incorporen las disposiciones necesarias para el manejo de conflictos y conductas que afectan la convivencia escolar, y los derechos humanos, sexuales y reproductivos, y para la participación de la familia, de conformidad con el artículo 22 de la presente ley.”

En ese sentido, el artículo 28 del Decreto 1965 de 2013, hoy artículo 2.3.5.3.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Educación (DURSE), dispuso lo siguiente:

**“Artículo 2.3.5.3.1. Incorporación en el Manual de Convivencia de las definiciones, principios y responsabilidades.** En el manual de convivencia se incluirán las definiciones, principios y responsabilidades que para todos los miembros de la comunidad educativa establece la Ley 1620 de 2013, los cuales servirán de base para que dentro del mismo manual se desarrollen los componentes de promoción, prevención, atención y seguimiento de la Ruta de Atención Integral para la Convivencia Escolar, de que trata la Sección 2 del Capítulo 4 del presente Título, sin perjuicio de los demás aspectos que deben ser regulados en dichos manuales, de acuerdo con lo establecido en la Ley 115 de 1994 y en el Decreto 1860 de 1994, en la manera en que queda compilado en el presente Decreto.”

Entonces, por una parte, el artículo 17 del Decreto 1860 de 1994, hoy artículo 2.3.3.1.4.4 del DURSE, señala que los manuales de convivencia deben establecer, entre otros temas, normas de conducta de alumnos y profesores y procedimientos para resolver con oportunidad y justicia los conflictos:

**“Artículo 2.3.3.1.4.4. Reglamento o manual de convivencia.** De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 73 y 87 de la Ley 115 de 1994, todos los establecimientos educativos deben tener como parte integrante del proyecto educativo institucional, un reglamento o manual de convivencia.

El reglamento o manual de convivencia debe contener una definición de los derechos y deberes de los alumnos y de sus relaciones con los demás estamentos de la comunidad educativa.

En particular debe contemplar los siguientes aspectos:

(...)

4. Normas de conducta de alumnos y profesores que garanticen el mutuo respeto. Deben incluir la definición de claros procedimientos para formular las quejas o reclamos al respecto.

5. Procedimientos para resolver con oportunidad y justicia los conflictos individuales o colectivos que se presenten entre miembros de la comunidad. Deben incluir instancias de diálogo y de conciliación.

(...)

7. Definición de sanciones disciplinarias aplicables a los alumnos, incluyendo el derecho a la defensa. (...)”

Por su parte, en el marco del componente de atención de la ruta de atención integral a la que se refieren los artículos 29 y siguientes de la Ley 1620 de 2013, se deben establecer protocolos para atender los casos de acoso o violencia escolar. Y el artículo 2.3.5.4.2.7 señala que, dentro del contenido mínimo de dichos protocolos, debe definirse las estrategias y alternativas de solución, las consecuencias aplicables y las medidas a adoptar:

**“Artículo 2.3.5.4.2.7. De los protocolos de los Establecimientos educativos, finalidad, contenido y aplicación.** Los protocolos de los establecimientos educativos estarán orientados a fijar los procedimientos necesarios para asistir oportunamente a la comunidad educativa frente a las situaciones que afectan la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos.

Estos protocolos deberán definir, como mínimo los siguientes aspectos:

1. La forma de iniciación, recepción y radicación de las quejas o informaciones sobre situaciones que afectan la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos.
2. Los mecanismos para garantizar el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los documentos en medio físico o electrónico, así como de las informaciones suministradas por las personas que intervengan en las actuaciones y de toda la información que se genere dentro de las mismas, en los términos establecidos en la Constitución Política, los tratados internacionales, en la Ley 1098 de 2006, en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, en el Decreto 1377 de 2013, o la norma que lo modifique, adicione, sustituya o compile, y demás normas aplicables a la materia.
3. Los mecanismos mediante los cuales se proteja a quien informe sobre la ocurrencia de situaciones que afecten la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos, de posibles acciones en su contra.
4. Las estrategias y alternativas de solución, incluyendo entre ellas los mecanismos pedagógicos para tomar estas situaciones como oportunidades para el aprendizaje y la práctica de competencias ciudadanas de la comunidad educativa.
5. Las consecuencias aplicables, las cuales deben obedecer al principio de proporcionalidad entre la situación y las medidas adoptadas, y deben estar en concordancia con la Constitución, los tratados internacionales, la ley y los manuales de convivencia.
6. Las formas de seguimiento de los casos y de las medidas adoptadas, a fin de verificar si la solución fue efectiva.

(...)

**Parágrafo.** La aplicación de los protocolos tendrá lugar frente a las situaciones que se presenten de estudiantes hacia otros miembros de la comunidad educativa, o de otros miembros de la comunidad educativa hacia estudiantes.”

Y respecto de las situaciones tipo III, que hacen referencia a las conductas que constituyen delitos, el artículo 2.3.5.4.2.10 del DURSE señala el siguiente protocolo mínimo que debe estar definido en el manual de convivencia, el cual incluye las medidas tendientes a proteger a la víctima, a quien se le atribuye la agresión y a las personas que hayan informado o hagan parte de la situación presentada:

**“Artículo 2.3.5.4.2.10. Protocolo para la atención de situaciones tipo III.** Los protocolos de los establecimientos educativos para la atención de las situaciones tipo III a que se refiere el numeral 3 del artículo 2.3.5.4.2.6. del presente Decreto, deberán desarrollar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. En casos de daño al cuerpo o a la salud, garantizar la atención inmediata en salud física y mental de los involucrados, mediante la remisión a las entidades competentes, actuación de la cual se dejará constancia.
2. Informar de manera inmediata a los padres, madres o acudientes de todos los estudiantes involucrados, actuación de la cual se dejará constancia.
3. El Presidente del Comité Escolar de Convivencia de manera inmediata y por el medio más expedito, pondrá la situación en conocimiento de la Policía Nacional, actuación de la cual se dejará constancia,
4. No obstante, lo dispuesto en el numeral anterior, se citará a los integrantes del Comité Escolar de Convivencia en los términos fijados en el manual de convivencia. De la citación se dejará constancia.
5. El Presidente del Comité Escolar de Convivencia informará a los participantes en el comité, de los hechos que dieron lugar a la convocatoria, guardando reserva de aquella información que pueda atentar contra el derecho a la intimidad y confidencialidad de las partes involucradas, así como del reporte realizado ante la autoridad competente.
6. Pese a que una situación se haya puesto en conocimiento de las autoridades competentes, el Comité Escolar de Convivencia adoptará, de manera inmediata, las medidas propias del establecimiento educativo, tendientes a proteger dentro del ámbito de sus competencias a la víctima, a quien se le atribuye la agresión y a las personas que hayan informado o hagan parte de la situación presentada, actuación de la cual se dejará constancia.

7. El Presidente del Comité Escolar de Convivencia reportará la información del caso al aplicativo que para el efecto se haya implementado en el Sistema de Información Unificado de Convivencia Escolar.

8. Los casos sometidos a este protocolo serán objeto de seguimiento por parte del Comité Escolar de Convivencia, de la autoridad que asuma el conocimiento y del comité municipal, distrital o departamental de Convivencia Escolar que ejerza jurisdicción sobre el establecimiento educativo en el cual se presentó el hecho.”

Entonces, tal como se observa, en el manual de convivencia deben definirse con claridad las normas de conducta esperadas tanto de estudiantes como de docentes, las consecuencias de su incumplimiento y todas las medidas y procedimientos a aplicar en casos de acoso o violencia escolar.

Ahora bien, ni la ley ni el DURSE han definido de manera concreta dichas materias, por lo cual es necesario que cada institución educativa, en el marco de su autonomía, y con la participación de la comunidad educativa, las defina de manera precisa en el manual de convivencia y revise periódicamente su pertinencia.

Igualmente, la ley y el DURSE definen el contenido mínimo del manual de convivencia y de los protocolos, por lo cual los establecimientos educativos podrán desarrollar aún más dicho contenido, de tal forma que, según su contexto particular, se puedan prever todas las medidas necesarias para prevenir y atender los casos de acoso y violencia escolar.

Finalmente, se resalta que es el rector quien tiene que liderar la implementación y la revisión del manual de convivencia. Así mismo, como presidente del comité escolar de convivencia, deberá liderar la activación de la ruta de atención integral.

#### 4.2. Ejercicio de facultades en el marco de la relación laboral con el docente

La Directiva 01 de 2022 de este Ministerio manifiesta lo siguiente:

*“Las Entidades Territoriales Certificadas en educación deben adelantar las investigaciones de orden disciplinario que correspondan, y mientras se surte el debido proceso, tener en cuenta que el artículo 44 de la Constitución Política, el artículo 3 de la Ley 12 de 1991, la Ley 1098 de 2006 y la sentencia de la Corte Constitucional T-075 de 2013, dan el soporte jurídico para que en toda decisión o medidas administrativas que deban adoptarse en relación con los niños, niñas y adolescentes, prevalezcan sus derechos, aun cuando exista un conflicto entre sus derechos fundamentales con los de cualquier otra persona.*

*En tal sentido, cuando las secretarías de educación en ejercicio de sus funciones se encuentren adelantando actuaciones administrativas de tipo disciplinario o tengan conocimiento que una persona vinculada a la Institución Educativa se encuentre involucrada en una investigación judicial por delitos de violencia sexual contra niños, niñas o adolescentes, pueden realizar un ejercicio de ponderación, atendiendo a los postulados constitucionales y el bloque de constitucionalidad, haciendo prevalecer los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y adoptar la decisión de asignar a los docentes a que realicen actividades curriculares no lectivas que no conlleven la interacción directa con los estudiantes o de manera excepcional y transitoria, labores de tipo administrativo, mientras se surte el debido proceso. Esta orientación será aplicada igualmente al personal que desarrolla labores administrativas y por las instituciones educativas no oficiales, de acuerdo con sus procedimientos.”*

En ese sentido, respecto de las instituciones educativas públicas, con el fin de asignar a los docentes la realización de actividades curriculares no lectivas que no conlleven la interacción directa con los estudiantes o, de manera excepcional y transitoria, labores de tipo administrativo, las secretarías de educación, que tienen a su cargo la administración de la planta, y los rectores, como superiores inmediatos de los docentes, deberán evaluar la figura administrativa que consideren más conveniente.

Así, a manera de ejemplo, se podría acudir a la asignación de funciones. Sobre este tema, la Corte Constitucional, en Sentencia T-105 de 2002, manifestó lo siguiente:

*“Considera la Sala del caso, llamar la atención sobre la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado “asignación de funciones” mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado.*

*De donde proviene dicho uso? Pues, no de otro diferente al acudir o echar mano (como en el común de la gente se diría) por parte de la administración pública, de la última función que se relaciona para cada cargo dentro de los Manuales de Funciones y Requisitos de las entidades estatales, al señalar que el empleado*

cumplirá, además de las expresamente señaladas: “Las demás funciones que se le asignen por el jefe inmediato”.

Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las **funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan**. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado.” (Negrita original)

Igualmente se podría utilizar la figura de la comisión de servicios. El artículo 66 del Decreto 2277 de 1979 señala lo siguiente:

**“Artículo 66. Comisiones.** El educador escalafonado en servicio activo, puede ser comisionado en forma temporal para desempeñar por encargo otro empleo docente, para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción, para adelantar estudios o participar en congresos, seminarios u otras actividades de carácter profesional o sindical. En tal situación el educador no pierde su clasificación en el escalafón y tiene derecho a regresar al cargo docente, tan pronto renuncie o sea separado del desempeño de dichas funciones.”

Y el Decreto 1278 de 2002 dispone lo siguiente en el artículo 54:

**“Artículo 54. Comisión de servicios.** La autoridad competente puede conferir comisión de servicios a un docente o directivo docente para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o para atender transitoriamente actividades oficiales inherentes al empleo de que es titular, como reuniones, conferencias, seminarios, investigaciones.

Puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la materia. El salario y las prestaciones sociales del educador comisionado serán las asignadas al respectivo cargo.

En el acto administrativo que confiera la comisión deberá expresarse su duración que podrá ser hasta por treinta (30) días, prorrogables por razones del servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) días más, a menos que, a juicio de la autoridad nominadora, la naturaleza de la comisión exija necesariamente una duración mayor.

No puede haber comisiones de servicio de carácter permanente y no es una forma de provisión de cargos vacantes.”

Incluso podría analizarse la posibilidad de otorgarle al docente la habilitación del trabajo en casa (en todo caso, para la realización de actividades que no conlleven la interacción directa con los estudiantes). El artículo 2 de la Ley 2088 de 2021 dispone lo siguiente:

**“Artículo 2. Definición de Trabajo en Casa.** Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.”

Ahora bien, con el fin de atender las clases que el docente dejaría de dictar, la secretaría de educación debería analizar igualmente el medio que considere más conveniente para ello. A manera de ejemplo, podrá (i) redistribuir la asignación académica o utilizar excedentes de planta; (ii) otorgar horas extras, si se cumplen los requisitos establecidos para ello en el artículo 17 del Decreto 449 de 2022; o (iii) en los casos de vacancia temporal, proveer la vacante a través de encargo o nombramiento provisional, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley 909 de 2004.

Finalmente, respecto de las instituciones educativas privadas, estas podrán aplicar las facultades que les otorgue el contrato de trabajo o la normativa laboral.

#### 4.3. Suspensión provisional dentro de una investigación de índole disciplinaria

Es necesario resaltar igualmente que en los casos de violencia sexual ocurridos al interior del establecimiento educativo o cometidos por el docente fuera de las instalaciones, pero en razón, con ocasión o como consecuencia de su función o cargo, o abusando de él (art. 65, Ley 1952 de 2019), la oficina de control interno disciplinario podrá adelantar una investigación disciplinaria. Y, en caso de no hacerlo, dicha investigación podría ser adelantada también por la personería municipal o distrital o por la Procuraduría General de la Nación. Al respecto, el artículo 83 de la Ley 1952 de 2019 establece lo siguiente:

**“Artículo 3. Poder disciplinario preferente.** La Procuraduría General de la Nación es titular del ejercicio preferente del poder disciplinario en cuyo desarrollo podrá iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas y personerías distritales y municipales. Igualmente, podrá asumir el proceso en segunda instancia.

*Las personerías municipales y distritales tendrán frente a la administración poder disciplinario preferente.”*

En el marco de la investigación disciplinaria, el artículo 217 de la Ley 1952 de 2019 autoriza como medida preventiva la suspensión provisional del cargo:

**“Artículo 217. Suspensión provisional.** Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por faltas calificadas como gravísimas o graves, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, sin derecho a remuneración alguna, siempre y cuando se evidencien serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo, función o servicio público posibilita la interferencia del autor de la falta en el trámite de la investigación o permite que continúe cometiéndola o que la reitera.

*El término de la suspensión provisional será de tres meses, prorrogable hasta en otro tanto. Dicha suspensión podrá prorrogarse por otros tres meses, una vez proferido el fallo de primera o única instancia.*

*El auto que decreta la suspensión provisional y las decisiones de prórroga serán objeto de consulta, sin perjuicio de su inmediato cumplimiento.*

*Para los efectos propios de la consulta, el funcionario remitirá de inmediato el proceso al superior, previa comunicación de la decisión al afectado.*

*Recibido el expediente, el superior dispondrá que permanezca en secretaría por el término de tres días, durante los cuales el disciplinado podrá presentar alegaciones en su favor, acompañadas de las pruebas en que las sustente. Vencido dicho término, se decidirá dentro de los diez días siguientes. (...)”*

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la Ley 1952 de 2019 establece unos términos que deben ser observados por las oficinas de control interno disciplinario. Una vez se recibe la queja, se deberá iniciar la investigación disciplinaria si se conoce la identidad del posible autor (art. 211), para lo cual se tendría un término máximo de diez (10) días (art. 117). La investigación debe tener una duración máxima de seis (6) meses, prorrogables por tres (3) meses, y de ella se debe derivar el archivo o la notificación del pliego de cargos. (art. 213). Una vez se ha notificado el pliego de cargos, se adelantará el juicio verbal o el juicio ordinario, según las particularidades de cada caso. Y estas modalidades de juicio también cuentan con términos máximos fijados en la misma Ley 1952 de 2019.

Como se observa, los términos que establece la Ley 1952 de 2019 corresponden al plazo máximo para adelantar las actuaciones mencionadas, es decir, podrán ser adelantadas incluso de forma más expedita.

#### 5. Respuesta

*¿Es viable ubicar a un docente que se encuentra dentro de un proceso de investigación penal que relaciona a un menor en funciones diferentes a las cuales fue nombrado? Si es viable la medida temporal, ¿por cuánto tiempo se puede mantener?*

Con el fin de asignar a los docentes la realización de actividades curriculares no lectivas que no conlleven la interacción directa con los estudiantes o, de manera excepcional y transitoria, labores de tipo administrativo, las secretarías de educación, que tienen a su cargo la administración de la planta, y los rectores, como



superiores inmediatos de los docentes, deberán evaluar la figura administrativa que consideren más conveniente.

Al respecto, y sin perjuicio de las medidas que se prevean en los manuales de convivencia, en la sección 4.2 de este concepto se hace referencia, a manera de ejemplo, a varias figuras administrativas que se podrían utilizar. Por lo tanto, en cada caso se deberá analizar la normativa que regula cada figura con el fin de determinar cuáles funciones pueden ser asignadas, dónde se pueden cumplir y el tiempo por el cual se puede adoptar.

En todo caso, el tiempo de la medida no debería extenderse más allá del momento en el que el docente sea absuelto en el proceso disciplinario o penal o la investigación sea archivada por no haberse cometido la falta o el delito.

*Al ubicar a un docente en las instalaciones de la Secretaría de Educación se genera carga de clases que deben ser reasignadas a otro funcionario de planta, ¿estas se pueden pagar por horas extras o se puede nombrar de manera temporal a otro docente?*

Igualmente, con el fin de atender las clases que el docente dejaría de dictar, la secretaría de educación debería analizar el medio que considere más conveniente para ello. A manera de ejemplo, podrá (i) redistribuir la asignación académica o utilizar excedentes de planta; (ii) otorgar horas extras, si se cumplen los requisitos establecidos para ello en el artículo 17 del Decreto 449 de 2022; o (iii) en los casos de vacancia temporal, proveer la vacante a través de encargo o nombramiento provisional, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley 909 de 2004.

*Si no es viable trasladar al docente a las instalaciones de la Secretaría de Educación, ¿qué medida se debe tomar? ¿Es viable ubicarlo en otra institución educativa y así apartarlo de la presunta víctima? ¿Si es viable el traslado a otra institución para garantizar al docente el ejercicio de funciones puede tener contacto con menores de edad?*

De acuerdo con lo señalado en la Directiva 01 de 2022, se considera pertinente que a quien se encuentre involucrado en una investigación judicial por delitos de violencia sexual contra niños, niñas o adolescentes le sea asignada la realización de actividades que no conlleven la interacción directa con estudiantes, sin distinguir si son de su mismo establecimiento educativo o de otro. Por ello, no se cumpliría con la finalidad descrita en esta directiva si se permite que el docente dicte clases en otro establecimiento educativo.

*Se debe aplicar las mismas indicaciones de apartar inmediatamente del cargo al docente y ubicarlo fuera de la Institución Educativa en actividades administrativas en la Secretaría de Educación cuando hay acto abusivo (tocamientos, insinuaciones verbales, caricias, besos, y demás caracterizados por su contenido libidinoso) en menor de 14 años.*

El acto sexual, al igual que el abuso sexual, es una conducta constitutiva de delito (art. 209, Ley 599 de 2000). Por lo tanto, las consideraciones incluidas en la Directiva 01 de 2022 y en este concepto son igualmente aplicables en dicho caso.

LUIS GUSTAVO FIERRO MAYA

Jefe

Oficina Asesora Jurídica

***Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.***