

Sentencia T-007/19

DERECHO DE PETICION Y DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO DE DOCENTE QUE DI
le eran aplicables a la Institución

DERECHO FUNDAMENTAL DE PETICION-Contenido y alcance

DERECHO FUNDAMENTAL DE PETICION-Eficacia depende de la respuesta de fondo a lo solíc

DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO-Alcance y contenid

ACOSO LABORAL-Vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas

DERECHO AL TRABAJO-Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales

IUS VARIANDI-Facultades de la administración pública para trasladar funcionarios y docentes de

ACOSO LABORAL-Marco legal/ACOSO LABORAL-Configuración

IUS VARIANDI-Discrecionalidad limitada de empleador para modificar condiciones laborales del

La potestad discrecional de la autoridad nominadora para ordenar traslados se encuentra limitada, p
particular del empleador y de su núcleo familiar

TRASLADO DE DOCENTES DEL SECTOR PUBLICO-Regulación

DERECHO DE PETICION Y DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO DE DOCENTE QUE DI
proceso ordinario, reubicando a la accionante en la institución educativa donde se encontraba labor

Referencia: Expediente T-6.879.382

Acción de tutela instaurada por Natalia Arbeláez Ospina contra la Alcaldía de Medellín, la Secretar

Magistrada Ponente:

DIANA FAJARDO RIVERA

Bogotá, D.C., veintiuno (21) de enero de dos mil diecinueve (2019)

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por el Magistrado Luis Guillern
preside; en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas e
siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo proferido el 29 de marzo de 2018 por el Juzgado Primero Penal M
objeto por hecho superado de la acción de tutela promovida por Natalia Arbeláez Ospina contra la .
cual fue confirmado el 4 de mayo de 2018 por el Juzgado Tercero Penal del Circuito para Adolesce

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

El 15 de marzo de 2018, Natalia Arbeláez Ospina instauró acción de tutela[1] contra la Alcaldía de presunta vulneración de sus derechos fundamentales de petición, al trabajo y al debido proceso. Lo

1.1. En 2009 fue una de las profesoras con mejores calificaciones en el concurso docente, por docente de inglés, área en la que "han sido vinculados otros dos docentes el último en el año 2

1.2. El 24 de abril de 2017, la accionante denunció -en cumplimiento de la Ley 1620 de 2013[3]- al de la Alcaldía de Medellín, por presuntos actos de maltrato infantil cometidos el 21 de abril de 201

1.3. Como consecuencia de lo anterior, la accionante manifestó que se presentaron situaciones de de ciertas funciones, retiro de la carga laboral, y se determinó su reubicación en otra institución educat

1.4. El 31 de julio de 2017, presentó queja por acoso laboral ante la Procuraduría Provincial del Va Secretaría de Educación de Medellín, la cual, al momento de instaurar la acción de tutela, no había

1.5. El 1 de febrero de 2018, radicó una petición ante la Secretaría de Educación de Medellín, solici por acoso laboral. Indicó que al momento de la instauración de la acción de tutela, la misma no hab

2. Acción de tutela

La accionante considera que se vulneraron sus derechos fundamentales (i) de petición, porqu desconoce la garantía de trabajar "en condiciones dignas para ejercer una labor conforme a denuncia por acoso laboral- se ha dilatado injustificadamente.

En particular, indicó que se desconocieron las directrices de la Circular N° 20170000023 de 17 de de Educación de Medellín-, según los cuales los docentes, directivos y coordinadores que hayan rac reubicaciones.[7]

Por ende, pretende evitar que se realice un traslado inconsulto o su reubicación, pues su deseo es cc

De acuerdo con lo expuesto, solicitó que se tutelaran sus derechos fundamentales de petición, restablezca su carga académica, y (iii) se adopten las demás medidas que el juez considere pei

3. Admisión, trámite y respuesta de las accionadas

3.1. El conocimiento de la acción de tutela le correspondió al Juzgado Primero Penal Municipal pa de 2018.[8]

3.2. El 20 de marzo de 2018, durante el trámite de la acción de tutela, el Comité de Convivencia La Educación de Medellín le dieron respuesta -por separado- a la petición que la accionante presentó e

3.2.1. El Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Medellín[9] señaló que, Ministerio del Trabajo:

"(...) con base en el relato por su parte, descrito y sin evidencia adjunta, se pudo identificar, c del Rector de la Institución Educativa descrita por su parte no se tipificaría; por el contrario, técnicas o mejorar la eficiencia laboral, descrita en el literal d del artículo 8 de la Ley 1010 de

Agregó, en relación con el presunto maltrato infantil, que ese asunto "ya es conocido por con referida Oficina.

3.2.2. La Dirección Técnica de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación de Medellín[12] i de las secretarías de educación, y que para determinar el número de docentes necesarios en un estat establecido en el Decreto 1850 de 2002.

Señaló que, mediante ejercicio realizado por un equipo interdisciplinario (conformado por la Subse técnico de planta de cargo de las Instituciones Educativas de Medellín para el año lectivo 2018.

El referido estudio técnico "originó la reubicación de docentes adscritos a la planta de person administrativo"[13]. En el caso concreto "mediante reunión realizada el 15 de enero de 2018, [por Natalia Arbeláez Ospina] en la Institución Educativa JOSÉ ACEVEDO Y GÓMEZ."

En relación con lo anterior detalló que, según el artículo 10 de la Ley 715 de 2001, son funciones d institución y distribuir las asignaciones académicas y demás funciones de docentes a su cargo, razón que debe ser reubicado.

Por otro lado, respecto de la afirmación de la accionante de que no podía ser reubicada por haber p "**(...) efectivamente se expidió por la Secretaría de Educación de Medellín el Oficio N° 201830 que hubiesen radicado ante la Secretaría (...) y con antelación al proceso de reubicaciones de para su reubicación.**

En su caso concreto, se hizo referencia a una denuncia presentada ante la Procuraduría Gene radcados también ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, **sin que propiamente se t Medellín.** Adicional a esto, se determinó por parte del Directivo Docente-Rector de la Instituc ocupada por [Natalia Arbeláez Ospina], de conformidad con las facultades que le asisten."[14

Finalmente, le manifestaron que por Resolución N° 201850016466 de 15 de febrero de 2018 " residencia (...). En esta resolución se indicó claramente que contra el acto administrativo de r que se determinó que la plaza no se hacía necesaria en la Institución Educativa y en otro estat

3.3. Todas las accionadas respondieron la acción de tutela el 22 de marzo de 2018.

3.3.1. La Secretaría de Educación de Medellín[17] indicó -en relación con los presuntos actos de las frases intimidantes del Rector y la advertencia sobre la vigilancia especial sobre su trabaj tenido procesos que han sido adelantados, en Personería, Control Interno y Comité de Convi

Precisó que era cierto que el Rector le retiró la asignación académica a la docente, pero de co relación técnica alumno-docente de la Institución (...)." [19] Asimismo, resaltó que se retiraron

Por otro lado, sostuvo que la Procuraduría Provincial del Valle de Aburrá remitió el 19 de se obstante, dicho Comité "no realizó conciliación, puesto que (...) consideró que el caso en conc de 2018", en respuesta al derecho de petición presentado el 1 de febrero de 2018 por Natalia .

Señaló que era cierto que el Oficio N° 201830001082 del 3 de enero de 2018 estableció que los acoso laboral en contra del Directivo Docente-Rector, debían considerarse en última instanci presuntos casos de maltrato infantil, "sin que propiamente se trate de un proceso por acoso la

Corolario de lo expuesto, solicitó que se declarara la improcedencia de la acción de tutela, pu petición, porque la solicitud de 1 de febrero de 2018 se respondió el 20 de marzo de 2018, razón de empleo, con salario digno, más cerca de su residencia, y con todas las prestaciones sociales medida que la reubicación es una facultad de la Secretaría de Educación y del Rector cuando 2015.

3.3.2. La Alcaldía de Medellín[22] se limitó a transcribir la información que le fue remitida por tutela (supra, antecedente N° 3.3.1.)-, solicitando que se declarara la improcedencia de la tutela Natalia Arbeláez Ospina.

3.3.3. El Rector de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez[23] presentó una respuesta por tutela (supra, antecedente N° 3.3.1.).

3.4. El 29 de marzo de 2018, Natalia Arbeláez Ospina radicó un oficio[24] en el que -además de reclamar que la Alcaldía de Medellín había dado respuesta a su derecho de petición de 1 de febrero de 2018, pero que la misma

En particular, manifestó que en las respuestas niegan la denuncia por acoso laboral, puesto que la ciudadana Arbeláez Ospina es una de las estudiantes de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez.

Llamó la atención en el hecho de que el 15 de marzo de 2018 había sido trasladada a la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, la directriz que establece que los docentes que hayan radicado quejas por acoso laboral deben ser tenidos en cuenta. En la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, fueron vinculados otros dos docentes en la misma área.

4. Decisiones objeto de revisión

4.1. Mediante decisión de 29 de marzo de 2018[25], el Juzgado Primero Penal Municipal para el Distrito Judicial de Medellín, en el caso de Natalia Arbeláez Ospina, objeto por hecho superado en relación con la petición presentada el 1 de febrero de 2018, y (ii) otro por parte de la Administración Municipal con el traslado realizado de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, amparo deprecado por la actora, ella puede acudir a la vía ordinaria esto es, cuenta con la posibilidad de acudir a la vía ordinaria de amparo deprecado por la actora, artículo 138 del CPACA."

Lo primero, porque "la entidad accionada para el día 20 de marzo del año en curso (...) explicó que el traslado de la actora, Natalia Arbeláez Ospina de fondo, de forma clara, precisa y congruente.

Lo segundo, porque después de reiterar in extenso -aunque de forma fragmentada- algunas de las razones que justifican el servicio de educación y sus límites ante las solicitudes de traslado por los docentes" (cuando en el oficio de la Secretaría de Educación determinó que no se habían perpetrado actos de acoso laboral por parte de la actora, ella puede acudir a la vía ordinaria esto es, cuenta con la posibilidad de acudir a la vía ordinaria de amparo deprecado por la actora, artículo 138 del CPACA, quedando "en igualdad de condiciones que los demás maestros o docentes par-

Aunado a esto, señaló que la acción de tutela no es procedente -por regla general- para "solicitar el cumplimiento de una petición directa que se formule por el educador, la cual debe agotar el proceso administrativo de traslado. En todo caso, la respuesta que brinde la administración es susceptible de ser controvertida ante el proceso ordinario de traslado- que:

"Para tal efecto, cada entidad territorial debe valorar su planta de personal con miras a garantizar el cumplimiento de las vacantes definitivas que podrán ser provistas a través de proceso ordinario de traslado. Para el caso de Natalia Arbeláez Ospina, receso estudiantil de que trata el Decreto 1373 de 2007 (...), observándose que en el caso puntual, el traslado de la actora al contrario dada la cercanía del lugar con su domicilio pueden ser beneficiosos para ella y su familia."

4.2. La decisión fue impugnada el 9 de abril de 2018 por la accionante[31], quien señaló que la decisión no fue comunicada a la actora aun cuando se había hecho su traslado por la Procuraduría, y que nunca le comunicaron de

Por otro lado, sostuvo que "no se dio una respuesta de fondo por la denuncia (sic) que hice sobre acoso laboral en la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, dependencia competente y fue este evento el que determinó mi traslado para otra institución educativa. En consecuencia, el grupo de 6° grado, aun cuando ella era docente de los grados 8° y 9°.

Finalmente, resaltó que cuando se realizó el traslado no se había resuelto la queja por acoso laboral.

4.3. En sentencia de 4 de mayo de 2018[33], el Juzgado Tercero Penal del Circuito para Adolescentes

Respecto de la vulneración al derecho de petición, el ad quem también consideró que se confiaba en el traslado de Natalia Arbeláez Ospina a la sede de la Fiscalía de Medellín era de fondo y congruente con lo solicitado por Natalia Arbeláez Ospina.

Ahora bien, en relación con la alegada afectación del derecho fundamental al debido proceso, sostuvo que los recursos de amparo gozan en su presunción de legalidad, por lo que debía acudir ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

Por otra parte, frente al análisis de la violación del derecho al trabajo en condiciones dignas, indicó que el traslado al lugar de su preferencia.

Añadió que "la supresión de la plaza sobrante y el traslado de la accionante a otra municipalidad de Medellín"

Aunado a lo anterior, destacó que -de acuerdo con lo informado por el Rector- la accionante tiene derecho de conformidad con su escalafón docente, situaciones éstas (sic) que desvirtúan la alegada afectación del derecho al trabajo en condiciones dignas.

5. Actuaciones en Sede de Revisión

5.1. Mediante Auto de 27 de julio de 2018[36], la Sala de Selección Número Siete de esta Corporación resolvió en única y definitiva instancia de materia, para que fueran fallados en una sola sentencia.

A través del Auto 620A de 24 de septiembre de 2018, la Sala Segunda de Revisión resolvió -en única y definitiva instancia de materia- (i) declarar la nulidad de las actuaciones surtidas de manera separada, y (ii) declarar la nulidad de todas las actuaciones surtidas de manera separada.

Esto, porque en el trámite de éste expediente no se vinculó a la persona que presuntamente habría sido afectada por la violación del derecho al debido proceso, referida a la ausencia de notificación del auto que admite la demarcación de la competencia.

5.2. Por otra parte, mediante Auto de 10 de septiembre de 2018[40], la Magistrada Sustanciadora de la Sala de Selección Número Siete resolvió en única y definitiva instancia de materia, para que fueran fallados en una sola sentencia.

5.2.1. Natalia Arbeláez Ospina[41] indicó[42] que fue reubicada en la Institución Educativa El Lirio. Destacó que, al momento de decidir su reubicación, no se había resuelto su queja por acoso laboral.

Agregó que la carga académica le fue retirada el 29 de enero de 2018, pero solo la notificaron con posterioridad a ella, y que cuando debían realizarse traslados o reubicaciones "le fue asignada una plaza de docente en la sede de la Institución Educativa El Lirio."

Por otro lado, sostuvo que en la Institución Educativa a la que fue trasladada, además de la clase de docente, cuenta con recursos para garantizar una educación de calidad, aunado a que la Institución está ubicada en un sector de alta calidad educativa.

5.2.2. A su vez, la Secretaría de Educación de Medellín[44] señaló[45] que (i) el procedimiento de reubicación de Natalia Arbeláez Ospina "presentó queja por presunto acoso laboral ante la Procuraduría Provincial el 19 de septiembre de 2017, siendo resuelta por el Comité de Convivencia Laboral el 20 de marzo de 2018 por conductas constitutivas de acoso laboral; y (iii) de conformidad con el Decreto 1075 de 2015 -Planeación -mediante acta suscrita el 15 de enero de 2018 por funcionarios de la Secretaría y no sujeto al proceso ordinario, según el numeral 1 del artículo 2.4.5.1.5. de la misma norma) l de la Institución Educativa El Lirio. En consecuencia, por la disminución del número de alumnos a atender (...)."

Por otro lado, (iv) explicó cómo funciona el traslado de docentes (de acuerdo con los artículos 1075 y 1076 del Decreto 1075 de 2015) "si se requiere la entrega de una plaza que no ha sido conceptualizado y atendido por el Comité de Convivencia Laboral, se le pedirá al rector-director de la Institución Educativa que el Comité de Convivencia Laboral, intervenga en la cesación del presunto acoso laboral."

2. Planteamiento del problema jurídico y estructura de la decisión

2.1. En relación con los antecedentes mencionados, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, para superar dicho análisis, la Sala deberá resolver los siguientes problemas jurídicos:

¿La Alcaldía de Medellín y la Secretaría de Educación de Medellín vulneraron el derecho fundamental de petición en el Decreto 2591 de 1991?

¿La Alcaldía de Medellín, la Secretaría de Educación de Medellín y la Institución Educativa José A. Rodríguez de la Cruz vulneraron el derecho fundamental de petición al reubicarla en otra Institución Educativa a pesar que la denuncia por acoso laboral instauró no se resolvió?

2.2. Para abordar el estudio del problema descrito, la Sala (i) se pronunciará sobre la procedencia de la acción de tutela; (ii) al derecho fundamental de petición; (iii) al derecho fundamental de acceso a la información pública; (iv) al derecho fundamental al debido proceso administrativo; y (v) al estudio del caso concreto.

3. Análisis de procedencia

La Sala Segunda de Revisión advierte que la acción de tutela presentada por Natalia Arbeláez Ospina, en el Decreto 2591 de 1991, cumple con los requisitos de procedencia.

3.1. De acuerdo con lo establecido en la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia, la acción de tutela requiere de legitimación por pasiva, inmediatez y subsidiariedad.

3.1.1. La legitimación en la causa por activa consiste en la posibilidad con la que cuentan de promover la acción de tutela. La misma puede ser promovida por cualquier persona, ya sea por sí misma o por medio de un representante legal, siempre que los derechos o intereses amenazados sean de carácter personal.

A su vez, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 establece que la legitimación en la causa por pasiva requiere de que el demandado sea el responsable de la vulneración o amenaza del derecho fundamental que se alega vulnerado; (ii) por medio de representantes legales, como en el caso de un apoderado judicial, caso en el cual el apoderado debe tener la condición de abogado titulado, o (iv) por medio de agente oficioso; o (v) por parte del Defensor del Pueblo y los personeros municipales.

3.1.2. Respecto de la legitimación en la causa por pasiva, la Corte ha indicado que esta hace referencia a la posibilidad de que el demandado responda por la vulneración o amenaza del derecho fundamental. Así, la acción se puede invocar cuando el demandado es el responsable de la vulneración o amenaza del derecho fundamental.[65]

3.1.3. En relación con el requisito de inmediatez, la Corte ha manifestado que -por regla general- no equivale a imponer un término de caducidad, ya que ello transgrediría el artículo 86 de la Constitución. El análisis de este requisito no se suple con un cálculo cuantitativo del tiempo transcurrido, sino que supone un análisis del caso particular conforme a diferentes criterios, tales como la situación de hecho, la urgencia de la actuación contra la que se dirige la tutela y los efectos de esta en los derechos de terceros.

3.1.4. En lo referido al requisito de subsidiariedad, la Corte ha establecido que la tutela es procedente cuando la acción de tutela sea necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable[69], es decir, cuando los hechos o circunstancias que dan origen a la acción de tutela sean idóneos o eficaces para lograr la protección de los derechos presuntamente conculcados, caso en el cual la acción de tutela es procedente para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, lo que ocurre cuando el mecanismo de tutela es el adecuado para evitar el hecho que el mecanismo esté diseñado de forma tal que brinde de manera oportuna e integral la protección de los derechos fundamentales.

Respecto del segundo de los eventos, esto es, cuando se alegue la configuración de un perjuicio irremediable, la Corte ha indicado que, para que se configure un perjuicio irremediable, debe estar ante un perjuicio inminente o próximo a suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza de la afectación de un bien susceptible de determinación jurídica, altamente significativo para la persona afectada, la inminencia del perjuicio y, a su vez, deben considerarse las circunstancias particulares del caso, tales como la urgencia de la actuación, las condiciones de oportunidad y eficacia, que eviten la consumación del daño irreparable.[72]

Ahora bien, tratándose específicamente de casos en los que se alegue la comisión de conducta (6.3.2.), la Ley 1010 de 2006[73] establece que frente a las mismas se pueden adoptar medidas los jueces de trabajo -si las víctimas pertenecen al sector privado- o el Ministerio Público -si la

De esta manera, la Corte Constitucional ha indicado que (i) las medidas preventivas y correctivas simplemente de instrumentos de carácter administrativo; y (ii) en lo que concierne al régimen laboral, distinguiendo para ello entre los sectores público y privado, por lo que "cuando el acoso laboral afecta la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial, sino fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas." [74]

No obstante, tratándose de personas pertenecientes al sector público, se debe tener en consideración las conductas de acoso laboral, ya sea -por ejemplo- (i) a través del medio de control de nulidad y

En cualquier evento, la idoneidad y eficacia del mecanismo debe ser analizada caso a caso, pues es la tutela, o se esté ante la posible configuración de un perjuicio irremediable.

3.2. La acción de tutela presentada por Natalia Arbeláez Ospina cumple -respectivamente- con la acción instaurada (i) por sí misma; (ii) contra entidades públicas debidamente vinculadas, como lo son la Secretaría de Educación y el ICBF; y (iii) por un lado, el derecho de petición fue instaurado el 1 de febrero de 2018 y la R. 001 de 2018, y por otro, la acción de tutela fue instaurada el 15 de marzo de 2018. Esto es, entre el primero de los términos razonable y oportuno, teniendo en cuenta que el objetivo primordial de la acción de tutela es la

Ahora bien, en relación con el requisito de subsidiariedad (iv) la accionante alega la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso, considerando que, en razón de la situación de acoso laboral ejercida por el Rector de la Institución Educativa, se vulneraron los derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso.

En tal sentido, la Sala observa que la conducta atribuida a las entidades accionadas se proyecta sobre los derechos fundamentales de petición y al debido proceso administrativo. En esa medida, la Sala considera que los mecanismos ordinarios de defensa, respecto de la cual los mecanismos ordinarios de defensa (i.e. los mecanismos de protección integral de los derechos enunciados, ni tienen la suficiente prontitud para ofrecer

3.3. En conclusión, la Sala Segunda de Revisión considera que la acción de tutela instaurada por Natalia Arbeláez Ospina cumple con los requisitos de procedencia dispuestos en el fundamento jurídico N° 2.2.- para, posteriormente, realizar el análisis del caso concreto.

4. Derecho fundamental de petición. La eficacia de este derecho fundamental depende de la respuesta que se le dé al peticionario.

4.1. El artículo 23 de la Constitución Política establece el derecho de todas las personas a formular peticiones. Este derecho fundamental fue regulado mediante la Ley 1755 de 2015.[77] Sobre el mismo existe jurisprudencia reiterada por la Sentencia C-951 de 2014[78], y dentro de las que se destacan las siguientes:

"b) El núcleo esencial del derecho de petición reside en la resolución pronta y oportuna de la petición por parte de la entidad responsable de la gestión, en el sentido de lo decidido.

c) La respuesta a las peticiones debe cumplir con los requisitos de: 1. oportunidad, 2. resolver el problema del peticionario. Si no se cumple con estos requisitos, se incurre en una vulneración del derecho de petición.

d) La respuesta no implica aceptación de lo solicitado ni tampoco se concreta siempre en una

4.2. En relación con los requisitos del literal "c", la Sala Plena precisó que la respuesta de los argumentos de fácil comprensión; (ii) precisa, de manera que atienda directamente lo pedido suerte que abarque la materia objeto de la petición y sea conforme con lo solicitado; y (iv) con derecho de petición elevado dentro de un procedimiento del que conoce la autoridad de la cual la petición aislada o ex novo, sino que, si resulta relevante, debe darse cuenta del trámite que se

5. Derecho fundamental al debido proceso administrativo. Reiteración de jurisprudencia

5.1. El artículo 29 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental al debido proceso en procedimientos y procesos administrativos[81], de manera que se garantice (i) el acceso a procedimientos establecidos; (ii) los principios de contradicción e imparcialidad; y (iv) los derechos fundamentales en el ejercicio de la función pública administrativa, de conformidad con los preceptos constitucionales que prohíben actuaciones abusivas o arbitrarias por parte de la administración a través de la expedición de

5.2. Esta Corte ha señalado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo: (i) la conformidad con la ley; (ii) que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas; (iv) que se adelanta por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico; (viii) solicitar, aportar y controvertir pruebas; y (ix) a impugnar las decisiones

6. El acoso laboral y su relación con el derecho fundamental al trabajo: no es posible separar el derecho

6.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales

6.1.1. La Corte Constitucional ha indicado que la dignidad humana equivale al merecimiento de un trato que tiene un valor absoluto en el ordenamiento jurídico, de manera que no puede ser limitado como parte de ninguna aplicación exceptiva.

Precisando su alcance y contenido en el ordenamiento jurídico colombiano, la Corte ha señalado que

"(...) una síntesis de la configuración jurisprudencial del referente o del contenido de la expresión concreta de protección y a partir de su funcionalidad normativa.

Al tener como punto de vista el objeto de protección del enunciado normativo 'dignidad humana', se diferencian tres aspectos: (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de desarrollo; (ii) la dignidad entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad entendida como moral (vivir sin humillaciones).

De otro lado al tener como punto de vista la funcionalidad, del enunciado normativo "dignidad humana", se fundamenta del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo."[89]

6.1.2. Ahora bien, en el campo de las relaciones laborales, la Corte ha establecido que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, no se trata de un derecho que se limita a ser reconocido en el texto de la ley, sino que incluye la garantía de ser realizado en condiciones dignas y justas[90], protección que corresponde no solo a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53[92] del ordenamiento jurídico, sino como lo son el derecho a no ser perseguido laboralmente[94], el derecho a la integridad tanto física como moral, sexual, entre otros.

6.1.3. Es importante resaltar que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas no solo es un

sino que también debe ser respetado por todos los particulares que se encuentren inmersos en sus principios.[96] Lo anterior, como una manifestación de la eficacia horizontal de los derechos esos derechos en las relaciones entre particulares.

Un claro ejemplo de ello es lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 (que se analiza inmersa en una relación laboral puede cometer conductas de acoso laboral: "(...) se entenderá parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de

6.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites f

6.2.1. El ius variandi ha sido definido por la Corte Constitucional como una de las manifestaciones del empleador -público o privado- modifica respecto del trabajador la prestación personal del servicio de relevancia dentro del ejercicio del ius variandi se evidencia en facultad con la que cuenta el empleador o bien teniendo en cuenta la sede o lugar de trabajo (factor territorial).

Debe tenerse en consideración que el margen de discrecionalidad aumenta o disminuye dependiendo del sector público -donde la planta de personal es global y flexible-, dicha facultad es más amplia con respecto al

No obstante, esta Corte también ha destacado que esas facultades del empleador no son absolutas y no afectan derechos fundamentales de los trabajadores.[101] Por ejemplo, se ha señalado que se deben tener en cuenta: (i) el estado familiar; (ii) su estado de salud y la de sus allegados; (iii) el lugar y el tiempo de trabajo; (iv) el rendimiento demostrado.

6.2.2. En particular, tratándose del traslado de servidores públicos docentes, se ha sostenido que el empleador puede cambiar la sede en que estos prestan sus servicios, con el fin de garantizar una continua, eficiente y

Al respecto, también se precisó que la potestad discrecional de la autoridad nominadora para ordenar el traslado debe consultar la situación particular del empleado y de su núcleo familiar.[104]

La Corte también ha determinado que todo procedimiento de traslado debe sujetarse a las reglas relativas al

6.2.3. Para ello, se deben tener en cuenta las normas que regulan los traslados de los servidores públicos

El servicio público de educación, cuando se presta a través de instituciones del Estado, supone el desarrollo de una relación entre los docentes y la administración.[106]

Esta Corte ya se ha pronunciado en detalle respecto de la normatividad aplicable a los traslados de docentes, que son útiles para analizar el caso concreto.

La Ley 715 de 2001[108] en su artículo 22 le otorga al nominador la facultad discrecional de trasladar al docente. Esta norma fue complementada por el Decreto Ley 1278 de 2002[109] que, en los artículos 52 y 53, establece: "El docente directivo docente vacante definitivamente, con un educador en servicio activo que ocupa en posiciones de confianza en entidades territoriales", y que procede (i) discrecionalmente por la autoridad competente[110]

Las modalidades de traslado fueron definidas en el Decreto 520 de 2010[111], el cual fue complementado por el Decreto 2.4.5.2.3.8.), regula -entre otras cuestiones- los diferentes tipos de traslado: (i) el proceso ordinario (artículos 2.4.5.1.5. y 2.4.5.1.6.), (ii) los traslados por razones de seguridad de educadores oficiales de la Ley 715 de 2001 (artículo 2.4.5.1.2). En relación con los traslados no sujetos al proceso ordinario se estipuló:

"Artículo 2.4.5.1.5. Traslados no sujetos al proceso ordinario. La autoridad nominadora efectuará los traslados en cualquier época del año lectivo, sin sujeción al proceso ordinario de traslados de que trata el artículo 2.4.5.1.2.

1. Necesidades del servicio de carácter académico o administrativo, que deban ser resueltas d

En tal caso, el nominador de la entidad territorial debe adoptar la decisión correspondiente a lo hayan alcanzado.

2. Razones de salud del docente o directivo docente, previo dictamen médico del comité de medicina.

3. Necesidad de resolver un conflicto que afecte seriamente la convivencia dentro de un establecimiento.

6.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral

6.3.1. Ya en la Sentencia T-882 de 2006, al referirse a la Ley 1010 de 2006, la Corte Constitucional definió el acoso laboral (o "mobbing" o "bullying")^[114], dando una definición de dicho fenómeno^[115] como "conductas de intimidación, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despidos, lesiones físicas o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas.

Asimismo -y luego de realizar algunas referencias de derecho comparado^[116]- se enunciaron las implicaciones en múltiples derechos fundamentales: "trastornos de sueño, dolores, síntomas de ansiedad, depresión y afectación de las relaciones familiares."^[117] Al respecto, en la Sentencia T-372 de 2012 se ag

"(...) el estrés ocasiona serios perjuicios para la salud física y mental del trabajador, además de una gran multiplicidad de artículos académicos en los cuales se lo ha relacionado con lo que en el área de la salud se conoce como fenómeno fue explicado por los psicólogos estadounidenses Herbert Freudenberg y Geraldine Berman, quienes sostienen que quien lo padece presenta síntomas como sentirse permanentemente cansado o que a pesar de no poder disfrutar las cosas que le gustan o los incentivos que lo motivaban a trabajar. En su tiempo libre experimenta dolores musculares, infecciones, manchas en la piel, trastornos respiratorios, circulatorios y digestivos."

Por otra parte, desde la Sentencia T-882 de 2006 también se definieron los elementos que suelen caracterizar el acoso laboral: (i) daño; y (iv) carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.^[119]

6.3.2. Ahora bien, con la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

Por un lado, se regulan algunas cuestiones generales como lo son el objeto de la Ley y los bienes protegidos y el ámbito de aplicación de la Ley y la definición de los sujetos activos -o autores-, pasivos -o víctimas-.

Por otra parte, se establecen diferentes tipos de conductas: las que constituyen acoso laboral (artículo 3) y las circunstancias agravantes (artículo 4).

Adicionalmente, se determinan las medidas que se deben adoptar frente al acoso laboral, con algunas garantías contra actitudes retaliatorias, a fin de evitar actos de represalia contra quienes denuncian el acoso y los procedimientos (artículo 11).

También se regula lo concerniente a las autoridades competentes en relación con las medidas de prevención y el procedimiento (artículo 13).

Finalmente se establecieron otras cuestiones procesales, como las relacionadas con la graduación de la sanción y el llamamiento en garantía (artículo 15), la suspensión de la evaluación y calificación del desempeño del trabajador que pueden intervenir en la actuación disciplinaria que se adelanta por acoso laboral (artículo 17).

7. Estudio del caso concreto

En el presente caso, ya se determinó que la acción de tutela era procedente (supra, fundamentos jurídicos planteados (supra, fundamento jurídico N° 2.1.).

7.1. Respecto del derecho fundamental de petición (primer problema jurídico), se tiene que en Medellín no había dado respuesta a la solicitud presentada por Natalia Arbeláez Ospina el 1

No obstante, el 20 de marzo de 2018, durante el trámite de la tutela, el Comité de Convivencia Recursos Humanos de la Secretaría de Educación de Medellín (supra, antecedente N° 3.2.2.) a lo solicitado (supra, antecedente N° 3.4.).

Por ende, es necesario determinar si lo manifestado por las entidades estatales cumple con los constitucionales (supra, fundamento jurídico N° 4.2.).

Si bien la entidad accionada respondió los puntos de la solicitud elevada por la accionante, dicha re En esa medida, la Sala considera que se presentó una vulneración del derecho fundamental estudiado

En este punto, no puede dejarse de lado el hecho que la respuesta fue extemporánea, y que solo se a la Corte advierte a la Secretaría de Educación de Medellín que no debe esperar a que presenten dicho

7.2. Otra de las pretensiones de la accionante (supra, antecedente N° 2) estaba encaminada a el 15 de febrero de 2018 mediante Resolución N° 201850016466 de 15 de febrero de 2018 (supra Educativa José Acevedo y Gómez (supra, antecedente N° 2), en tanto consideraba que la reubicación fundamentales al trabajo y al debido proceso (segundo problema jurídico).

En primer lugar, la Sala estima que de los hechos narrados (supra, antecedente N° 1.3. -nota repetida y pública (supra, fundamento jurídico N° 6.3.2. -nota al pie 123-) o de una conducta que se enmarcara dentro de algunas de las acciones proscritas por el artículo 2 de la Ley 1010 dignas y justas.

Sin embargo, la Sala encuentra que la decisión de reubicación de Natalia Arbeláez Ospina desconoce el nominador es discrecional, ello no puede implicar el desconocimiento de las normas y garantías que

7.2.1. Al respecto, aunque la decisión de cambiarla de institución educativa perseguía una fin tanto era idónea para alcanzar ese objetivo; la medida no era necesaria, por cuanto se podía tener a Gómez, quienes llevaban menos tiempo vinculados y, según lo afirmó la accionante (supra, ar a reubicar a un docente, se elige a la última persona que llega.

Sin embargo, la razón determinante para que la medida no sea considerada necesaria ni indica acoso laboral por lo que, de acuerdo con el Oficio N° 201830001082 del 3 de enero de 2018[12 carrera que hubiesen radicado ante la Secretaría (...) y con antelación al proceso de reubicación instancia para su reubicación."

En consecuencia, se corrobora que la decisión de reubicar a Natalia Arbeláez Ospina no solo previstas en el ordenamiento jurídico), lo que configura una vulneración al derecho fundamental exige el respeto de los actos propios (venire contra factum proprium non valet), razón por la que había dispuesto en el Oficio N° 201830001082 del 3 de enero de 2018.

7.2.2. En este punto, también se cuestiona que, aunque la queja por acoso laboral fue presentada (supra, antecedente N° 3.3.1.), el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Medellín hubiera adoptado las medidas que ordena la Ley 1010 de 2006 (numeral 2° del artículo 9[130 señaló que no existían elementos para afirmar la configuración de un acoso laboral, sin llegar a reubicar a Natalia Arbeláez Ospina.

7.2.3. En conclusión, se vulneró el derecho fundamental al debido proceso administrativo de Natalia Arbeláez Ospina. La denuncia por acoso laboral fue estudiada sin cumplir con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Ley

7.3. Por otra parte, la Sala también llama la atención respecto de la conducta desplegada por las respuestas emitidas por dicha entidad son contradictorias. Así, en los antecedentes N° 3.2. propiamente por acoso laboral, sino por presuntos actos de maltrato infantil. Sin embargo, en laboral (afirmación que sí se encuentra respaldada en el material probatorio).

Además, la Sala reprocha que la Entidad le haya ocultado información importante. Aunque en el antecedente 3.2.2.) y al responder la acción de tutela ante los jueces de instancia (supra, antes se le preguntó expresamente en Sede de Revisión (antecedente N° 5.2.2. -nota al pie 44-) acerca de acoso laboral, no se refirió al mencionado Oficio y dio una respuesta diferente (que el traslado era una denuncia por acoso laboral).

7.4. De conformidad con lo expuesto, se revocarán las decisiones de instancia dictadas el 29 de marzo de 2018 por el Juzgado Tercero Penal del Circuito para Adolescentes de Medellín y el 4 de mayo de 2018 por el Juzgado Tercero Penal del Circuito para Adolescentes de Medellín en favor de Natalia Arbeláez Ospina. En tal sentido, se ordenarán las siguientes medidas:

En el término máximo de (2) dos meses posteriores a la notificación de esta providencia, la Secretaría de Educación de Medellín, en concordancia con la Ley 715 de 2001, el Decreto Ley 1278 de 2002, el Decreto 520 de 2010, el Decreto 1075 de 2010 y el Decreto 1075 de 2010 de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, adoptando para tal efecto las medidas que sean necesarias para garantizar los derechos fundamentales de la docente Natalia Arbeláez Ospina.

Por su parte, tan pronto sea notificada esta providencia, el Comité de Convivencia Laboral de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, deberá emitir un informe sobre el caso por Natalia Arbeláez Ospina, con el fin de cumplir con lo dispuesto en la normatividad aplicable (artículo 7.2.2.). Lo anterior, independientemente del resultado, pues lo importante es que la actuación de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez sea transparente.

También se ordenará que se remita copia de esta providencia a la Procuraduría General de la Nación, para que en el caso de la docente Natalia Arbeláez Ospina tiene como resultado la responsabilidad individual disciplinaria (artículo 14 de la Ley 1437 de 2011) del derecho de petición presentado el 1 de febrero de 2018 por Natalia Arbeláez Ospina, del Rector de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez señalada en el antecedente N° 5.2.2.2. del presente expediente, en la medida en que es contraria a lo establecido en los artículos 34 (numeral 1) y 35 (numerales 1 y 24) de la Ley 734 de 2001.

8. Síntesis de la decisión

Correspondió a la Sala Segunda de Revisión analizar la acción de tutela instaurada por la profesora Natalia Arbeláez Ospina, docente de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, en la que solicitaba la protección de su derecho fundamental al trabajo por la decisión de las autoridades de trasladarla a otra Institución, pese a que había instaurado una acción de tutela de fondo al derecho de petición que había presentado solicitando información sobre el trámite de traslado de la docente, ejemplo, quitándole la carga académica-; y (iii) ella no debió ser trasladada porque en la Institución Educativa José Acevedo y Gómez existía un clima de acoso laboral, debió ser tenida en cuenta en último lugar. Conforme con lo anterior, solicitó que se ordenara a la Institución Educativa José Acevedo y Gómez que adoptaran las demás medidas pertinentes para garantizar sus derechos fundamentales.

En primer lugar, la Sala constató que la acción de tutela era procedente. Luego, se pronunció sobre el derecho fundamental al trabajo. En este punto, profundizó sobre la protección de la dignidad de la docente en el ámbito de la educación y sus límites frente al traslado de docentes, y respecto del marco jurídico sobre el traslado de docentes.

A continuación, entró a resolver el caso concreto, donde determinó que (i) se vulneró el derecho fundamental al trabajo de la accionante, dicha respuesta carecía de motivación en tanto no explicó las razones por las cuales se le trasladó a otra institución, ejemplo, no logró acreditar la comisión de una conducta repetida y pública o de una conducta privada reprochable por el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006; y (iii) se vulneró el derecho fundamental al trabajo de la accionante por las directrices que eran aplicables, y porque su denuncia por acoso laboral fue estudiada sin que se le diera respuesta.

De conformidad con lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión decidió (i) revocar las decisiones de instancia de instancia de la acción de tutela de Natalia Arbeláez Ospina; (ii) ordenar a la Secretaría de Educación de Medellín que adopte las medidas pertinentes para garantizar los derechos fundamentales de la docente Natalia Arbeláez Ospina.

Institución Educativa José Acevedo y Gómez, adoptando para tal efecto las medidas necesarias para la Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Medellín que reabriera el trámite de la acción de tutela que se surta con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico; y (iv) por las faltas disciplinarias el traslado irregular de la accionante, la respuesta extemporánea al derecho de tutela y la falta de respuesta a los requerimientos de la Corte Constitucional.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en el nombre del pueblo y por mandato de Dios, **RESUELVE:**

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR las sentencias de tutela proferidas el 29 de marzo de 2018 por el Juzgado Primero de lo Contencioso Administrativo y el Juzgado Tercero Penal del Circuito para Adolescentes de Medellín. En consecuencia, CONCEDER la acción de tutela a Natalia Arbeláez Ospina.

Segundo.- ORDENAR a la Secretaría de Educación de Medellín que, en el término máximo de (2) meses ordinario (de conformidad con la normatividad aplicable), reubicando a Natalia Arbeláez Ospina en un centro educativo que garantice la continuidad de la prestación del servicio educativo.

Tercero.- ORDENAR al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Medellín que garantice la continuidad de la prestación del servicio educativo a Natalia Arbeláez Ospina, con el fin de que la actuación se surta con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico.

Cuarto.- REMITIR copia de esta providencia a la Procuraduría General de la Nación para que, en el término señalado en el fundamento jurídico N° 7.4. de esta providencia, se asegure el cumplimiento de lo señalado en el fundamento jurídico N° 7.4. de esta providencia.

Quinto.- Por Secretaría General líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2580 de 2010. Cópiese, comuníquese y cúmplase.

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

PONENCIA T-6879382

SENTENCIA 21. ANTECEDENTES 21. Hechos 22. Acción de tutela 33. Admisión, trámite y respuesta obran en el expediente 13II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 131. Cc Derecho fundamental de petición. La eficacia de este derecho fundamental depende de la respuesta administrativo. Reiteración de jurisprudencia 186. El acoso laboral y su relación con el derecho fundamental de dignidad humana en las relaciones laborales 196.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación de servicios 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28

laborales 196.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y laboral 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

1. Competencia 142. Planteamiento del problema jurídico y estructura de la decisión 143. Análisis de procedencia 144. Respuesta de fondo a lo solicitado. Reiteración de jurisprudencia 185. Derecho fundamental al debido proceso administrativo. Protección de la dignidad humana 196.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales 196.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al traslado de docentes. Reiteración de jurisprudencia 216.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

2. Planteamiento del problema jurídico y estructura de la decisión 143. Análisis de procedencia 144. Respuesta de fondo a lo solicitado. Reiteración de jurisprudencia 185. Derecho fundamental al debido proceso administrativo. Protección de la dignidad humana 196.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales 196.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al traslado de docentes. Reiteración de jurisprudencia 216.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

3. Análisis de procedencia 144. Derecho fundamental de petición. La eficacia de este derecho fundamental depende de la respuesta del debido proceso administrativo. Reiteración de jurisprudencia 186. El acoso laboral y su relación con el derecho fundamental a la dignidad humana 196.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales 196.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al traslado de docentes. Reiteración de jurisprudencia 216.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

4. Derecho fundamental de petición. La eficacia de este derecho fundamental depende de la respuesta del debido proceso administrativo. Reiteración de jurisprudencia 186. El acoso laboral y su relación con el derecho fundamental a la dignidad humana 196.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales 196.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al traslado de docentes. Reiteración de jurisprudencia 216.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

5. Derecho fundamental al debido proceso administrativo. Reiteración de jurisprudencia 186. El acoso laboral y su relación con el derecho fundamental a la dignidad humana 196.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales 196.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al traslado de docentes. Reiteración de jurisprudencia 216.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

6. El acoso laboral y su relación con el derecho fundamental al trabajo: no es posible separar el derecho fundamental al trabajo del derecho fundamental a la dignidad humana 196.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales 196.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al traslado de docentes. Reiteración de jurisprudencia 216.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

6.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales 196.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al traslado de docentes. Reiteración de jurisprudencia 216.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

6.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al traslado de docentes. Reiteración de jurisprudencia 216.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

6.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 237. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

7. Estudio del caso concreto 258. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

8. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

III. DECISIÓN 30RESUELVE 30

RESUELVE 30

[1] Cuaderno 1, folio 1 a 6.

[2] Ibidem., folio 2.

- [3] "Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos" (Ibidem., folio 1).
- [4] Según la accionante, se encontraba en clase de grado séptimo y una de estudiante le manifestó la situación de indisciplina de otra estudiante, la cual hizo caso de sus requerimientos, por lo que aquella desafiando su autoridad, entonces el Rector sacó a la estudiante a los empujones." (Ibidem., folio 1).
- [5] Específicamente, la accionante señaló "(...) se dieron situaciones de acoso laboral, tales como: 1. Habría una vigilancia especial sobre mi trabajo. 2. Gritos y el uso de términos descalificativos sobre cuando a solicitud de la psicóloga de Secretaría (sic) de Salud llevaba una de las estudiantes agredida a la institución. 4. Me impuso una prohibición expresa de algunas de mis funciones como docente activa en la institución. // 5. Se me retiró mi asignación económica el día 26 de Enero de 2018 (...). 6. Se me retiró el Cuaderno 1, folio 1).
- [6] Ibidem., folio 4.
- [7] Ibidem., folio 2.
- [8] Ibidem., folio 18.
- [9] Ibidem., folio 33.
- [10] Idem.
- [11] Idem.
- [12] Ibidem., folio 55 y 56.
- [13] Ibidem., folio 55.
- [14] Ibidem., folio 55.
- [15] Ibidem., folio 56.
- [16] Idem.
- [17] Ibidem., folio 43 a 46.
- [18] Ibidem., folio 44.
- [19] Ibidem., folio 43.
- [20] Idem.
- [21] Ibidem., folio 46.
- [22] Ibidem., folio 25 a 27.
- [23] Ibidem., folio 28 a 31.
- [24] Ibidem., folio 64 a 66.
- [25] Ibidem., folio 74 a 83.
- [26] Ibidem., folio 83.

[27] Ibidem., folio 79.

[28] Ibidem., folio 82.

[29] Idem.

[30] Idem.

[31] Ibidem., folio 92 a 93.

[32] Ibidem., folio 92.

[33] Ibidem., folio 113 a 120.

[34] Ibidem., folio 117.

[35] Ibidem., folio 119.

[36]

<http://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/autos/AUTO%20SALA%20DE%20SELECCION>

[37] Acción de tutela instaurada por Yohanna Rosana Redondo Bonivento contra Positiva Compañ

[38] Acción de tutela instaurada por Natalia Arbeláez Ospina contra la Alcaldía de Medellín, la Sec

[39] Auto de 27 de julio de 2018, proferido por la Sala de Selección Número Siete. Punto resolutiv

[40] Cuaderno de revisión, folio 29 y 30.

[41] A la accionante se le preguntó: "(i) ¿Cuál es su actual situación laboral? En particular, si le fue dispuesto en la Resolución N° 201850016466 de 15 de febrero de 2018 de la Secretaría de Educaci

[42] Cuaderno de revisión, folio 37 a 40. Adjuntó, entre otros documentos, tres denuncias presentadas que denunciaban los malos tratos del Rector (una de las denuncias viene con una lista de "testigos" de 2

[43] Ibidem., folio 39.

[44] A la Secretaría se le preguntó: "(i) ¿Cuál es el procedimiento que se sigue en los casos de acoso laboral de la Ley 1010 de 2006? // (ii) ¿Cómo se tramitó la denuncia por acoso laboral presentada por la docente? // (iii) ¿Cómo funcionan las instituciones educativas reduzcan la carga laboral de los docentes? // (iv) ¿Cómo funciona el trámite concreto, ¿cuál es el alcance de las circulares 20170000023 de 17 de agosto de 2017 y 2017303048 de 2017? En particular, si le fue reestablecida la carga académica o si fue reubicada en la Institución Educativa

[45] Cuaderno de revisión, folio 106 a 111.

[46] Se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se reciben, tramitan y estudian las quejas, se decide de acuerdo o no se siguen las recomendaciones, se remite la queja a la Procuraduría General de la Nación. Si la conducta constitutiva de acoso laboral, se informa al interesado mediante respuesta escrita.

[47] Cuaderno de revisión, folio 108.

[48] Específicamente, que los traslados de docentes -realizados por el nominador- se pueden efectuar de manera ordinaria (artículo 2.4.5.1.5.), y (iii) traslados por razones de seguridad de educadores oficiales de la Institución Educativa

[49] Cuaderno de revisión, folio 110, nota al pie N° 11: "Que en la planta de cargos del establecimiento

plazas con el perfil de Inglés y se deba entregar una plaza de inglés."

[50] Ibidem., folio 110.

[51] Idem.

[52] Idem.

[53] Idem.

[54] Ibidem., folio 111.

[55] Ibidem., folio 127 a 130.

[56] Ibidem., folio 111.

[57] A la Institución Educativa José Acevedo y Gómez y a su rector (señor Jaime Alberto Sierra Torres) ¿la institución realizó alguna solicitud para que la docente Natalia Arbeláez Ospina fuera reubicada? // reestablecida la carga académica o si fue reubicada en la Institución Educativa El Limonar, de conf. de la Secretaría de Educación de Medellín. // (iv) ¿Cómo tramita la institución las quejas por acoso laboral que le ponga en riesgo su salud y cómo se han resuelto?"

[58] Cuaderno de revisión, folio 101 y 102.

[59] Ibidem., folio 102.

[60] Ibidem., folio 24 y 25.

[61] Específicamente, se le requirió precisar: "(i) De acuerdo con la respuesta a las preguntas N° 1 y 2, ¿debe entregarse -entre otras- una plaza de inglés. ¿Antes de la determinación de disminuir el número de plazas, así, ¿cuál fue el criterio para determinar que fuera la docente Natalia Arbeláez Ospina y no otro profesor de la Institución Educativa no tramita quejas por acoso laboral. Al respecto, es necesario precisar la segunda pregunta de la Secretaría de Educación- contra funcionarios de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez de Medellín."

[62] "**Artículo 19. Informes.** El juez podrá requerir informes al órgano o a la autoridad contra quien se alegan los antecedentes del asunto. La omisión injustificada de enviar esas pruebas al juez acarreará responsabilidad por la lentitud de los medios de comunicación. // Los informes se considerarán rendidos bajo juramento.

Artículo 20. Presunción de veracidad. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente a la investigación previa." (subrayas no originales)

[63] Ver supra, antecedente N° 5.

[64] Sentencias T-493 de 2007. M.P. Clara Inés Vargas Hernández, fundamento jurídico N° 3; T-111 de 2007. M.P. Clara Inés Vargas Hernández, fundamento jurídico N° 4; T-031 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 4.

[65] Sentencias T-1015 de 2006. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 3; T-626 de 2006. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 4; y T-332 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera, fundamento jurídico N° 4.

[66] Sentencias SU-189 de 2012. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 4.

[67] Sentencias T-374 de 2012. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 4.1.3; T-111 de 2007. M.P. Clara Inés Vargas Hernández, fundamento jurídico N° 3.4.

[68] Estos criterios fueron sintetizados en la Sentencia SU-391 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cárdenas y Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 19; SU-499 de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[69] La jurisprudencia constitucional ha fijado los siguientes elementos para considerar cuándo se está en riesgo próximo a suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa de derecho jurídica, altamente significativo para la persona; (iii) se requieran de medidas urgentes para superar circunstancias particulares del caso; y (iv) las medidas de protección deben ser impostergables, lo que hace irreparable el daño.

[70] Sentencias T-235 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 1.2; T-627 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 5.1; T-209 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 3.1.3. M.P. Diana Fajardo Rivera, fundamento jurídico N° 3.1.3.

[71] Sentencias T-798 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 4; SU-772 de 2013. M.P. Antonio Cepeda Amarís, fundamento jurídico N° 3.3.1.

[72] Sentencias T-851 de 2014. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 3; T-1046 de 2004. M.P. Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 3; y T-332 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera, fundamento jurídico N° 3.1.3.

[73] "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y sexual en el trabajo."

[74] Sentencia T-882 de 2006. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 5. Sin embargo, en la Sentencia T-572 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo, fundamento jurídico N° 5.5.3.; y T-572 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo, fundamento jurídico N° 5.5.3.; y T-572 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo, fundamento jurídico N° 5.5.3.

[75] La Subsección B de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo (Sentencia T-572 de 2017) conoció de un caso en el que se alegaba **que un acto administrativo con el que se aceptó una renuncia de enero de 2012 (...) haya sido expedida mediante falsa motivación, puesto que la renuncia es inválida el acto administrativo que la acepta (...).**"

[76] La Subsección B de la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso Administrativo (Sentencia T-572 de 2017) respecto del acoso laboral- que "de encontrarse configurado, el mismo constituye una evidente falta de respeto al derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas."

[77] "Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título de"

[78] Sentencia C-951 de 2014. M.P. (e) Martha Victoria Sáchica Méndez, fundamento jurídico N° 4.2; T-1046 de 2004, T-189ª de 2010 y C-818 de 2011" y "T-464 de 2012, T-554 de 2012, T-951 de 2014. En el mismo sentido, Sentencia T-515 de 2015. M.P. (e) Myriam Ávila Roldán, fundamento jurídico N° 4.2.

[79] Sentencia C-951 de 2014. M.P. (e) Martha Victoria Sáchica Méndez, fundamento jurídico N° 4.2.

[80] Idem.

[81] Sentencias T-587 de 2013. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 5.1; y T-1046 de 2004.

[82] Sentencias C-331 de 2012 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 5.3.; y T-572 de 2017.

[83] Sentencias C-983 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 4.2; y C-400 de 2010.

[84] Sentencias C-980 de 2010. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 4.2; T-1046 de 2004. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico "el debido proceso administrativo y la facultad de"

[85] Cita tomada de la Sentencia C-898 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento

[86] Sentencias SU-062 de 1999. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, fundamento jurídico N° 2; C-1287 de 2007. Humberto Escruce Mayolo, fundamento jurídico N° 4.2.1.

[87] Sentencia C-143 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 3.

[88] Sentencias C-288 de 2009. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 7.2.2.; C-1287 de 2007. Humberto Escruce Mayolo, fundamento jurídico N° 4.2.1.

[89] Sentencia T-881 de 2002. M.P. Eduardo Montealegre Lynett, fundamento jurídico N° 10. Reiteración de jurisprudencia; T-988 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 29; T-063 de 2002. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 10; C-134 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 7.4.2

[90] Sentencias T-084 de 1994. M.P. Carlos Gaviria Díaz, tercer fundamento jurídico; T-882 de 2006. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 3.2.; C-282 de 2007. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 4.2.1.

[91] Sentencia SU-519 de 1997. M.P. José Gregorio Hernández Galindo, fundamento jurídico N° 4

[92] "**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta los intereses de los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; e igualdad de oportunidades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de modificación de las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social del trabajador menor de edad. // (...) La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden ser más restrictivos que "En el ámbito del Derecho del Trabajo se presenta una característica muy sui generis, por cuanto el mismo se caracteriza por ser un derecho de carácter social. (Ver: **Pinilla Campos, Ernesto. El proyecto de reforma judicial constitucional, su incidencia e importancia jurídica., Número 30, p. 311-342, 2011. ISSN electrónico 2357-6170. ISSN impreso 0122-1108.**)

[93] Sentencias C-898 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 3.2.; C-1287 de 2007. Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 6.

[94] Sentencia T-882 de 2006. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 3.

[95] Sentencias C-898 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 3.2.; C-1287 de 2007. Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 6.

[96] Sentencias T-484 de 1993. M.P. José Gregorio Hernández Galindo, fundamento jurídico "Derecho al trabajo"; T-311 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz, fundamento jurídico "Derecho al trabajo"

[97] Esta es una doctrina alemana -que literalmente traduce "efecto frente a terceros de los derechos fundamentales" del artículo 1 de la Constitución alemana en el caso Lüth (en 1951 el cineasta Veit Harlan demandó a Erich Lüth -prescindir de su trabajo- que había prestado al régimen nacionalsocialista. La justicia ordinaria condenó a Lüth al pago de los costos procesales. La Corte Constitucional alemana, el cual protegió el derecho a la libertad de expresión del Lüth).

Respecto de esta doctrina, la Corte Constitucional se ha pronunciado -entre otras- en las Sentencias T-1217 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño, fundamento jurídico "Naturaleza de los contratos de trabajo"; T-632 de 2007. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 4, nota al pie 27; T-160 de 2010. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 3.2.; T-171 de 2013. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 5.1., nota al pie 1; T-392 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 8, nota al pie 12; T-392 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 8, nota al pie 12; T-392 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 8, nota al pie 12; T-392 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 8, nota al pie 12; T-392 de 2014. M.P. María Victoria Gaviria, fundamento jurídico N° 6.9., nota al pie 85.

[98] Sentencias T-264 de 2005. M.P. Jaime Araújo Rentería, fundamento jurídico N° 3.1.; T-048 de 2005. M.P. Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 3.

[99] Sentencias T-468 de 2002. M.P. Eduardo Montealegre Lynett, fundamento jurídico N° 4; T-254 de 2002. M.P. Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 3.4.; T-682 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 3.

[100] Sentencias T-564 de 2014. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 3; T-682 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 4.1.

[101] Sentencia T-319 de 2016. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 3.

[102] Sentencia T-682 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 3.

[103] Sentencias T-280 de 2009. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 4.1.; T-095 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 4.2.; y T-095 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 4.2.

[104] Sentencia T-528 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 4.5.

[105] Sentencia T-376 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 72.

[106] Sentencias T-316 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 4.4.

[107] Ver -entre otras- las Sentencias T-316 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 4.4.; T-095 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 28 a 34.

[108] "Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con la Constitución, y se adoptan disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros."

[109] "Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente."

[110] "(...) cuando para la debida prestación del servicio se requiera el traslado de un docente o directivo de un municipio no certificados, con el fin de garantizar un servicio continuo, eficaz y eficiente (...)"

[111] "Por el cual se reglamenta el artículo 22 de la Ley 715 de 2001 en relación con el proceso de selección de docentes."

[112] "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación."

[113] Sobre el acoso laboral, la Corte Constitucional se ha pronunciado -en diferente grado y medida- en las Sentencias T-100 de 2004, M.P. Sierra Porto; C-898 de 2006, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-078 de 2007, M.P. Jaime Córdoba Ríos; T-960 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-238 de 2008, M.P. Mauricio González Cuervo; T-095 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-293 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-472 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[114] Sentencia T-882 de 2006, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 4. E. Sierra Porto, fundamento jurídico N° 11; T-238 de 2008. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 5.1. Antonio José Lizarazo Ocampo, fundamento jurídico N° 5.1.

[115] "(...) una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, perturbando el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el trabajo". Seuil. Paris 1996; "The content and development of mobbing at work". Rev. European Journal of Work and Organization; "The content and development of mobbing at work". Rev. European Journal of Work and Organization

[116] Sentencia T-882 de 2006, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 4. E fundamento jurídico N° 12 a 14.

[117] Sentencia T-882 de 2006, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 4.

[118] Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 5.

[119] Sentencia T-882 de 2006, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 4. E jurídico N° 144; y T-472 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo, fundamento jurídico N° 5.

[120] El párrafo de este artículo establece que "La presente ley no se aplicará en el ámbito de las una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa." Est situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato for Espinosa, fundamento jurídico N° 4).

[121] "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por par encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar de

[122] Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequi

[123] Este artículo establece que se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia rep carga desproporcionada para el sujeto que ha sido hostigado en privado, pues al igual que quien ha considera configuradores de acoso laboral, con la diferencia de que debe llevar al juzgador a la con ocurrencia de acoso laboral." (Sentencia C-780 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, func

[124] En este artículo se establecían dos expresiones que fueron estudiadas por la Corte. En primer inexequible (Sentencia C-898 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; la cual fue confirmada de "condiciones de inferioridad síquicas" contenida en el literal "e", la cual fue declarada exequible manifiesta del actor de la falta al momento de cometerla. En este sentido dicha expresión no estigm al principio de proporcionalidad el cual exige la valoración integral del daño cometido pero tambié

[125] Este artículo se demandó porque (i) la expresión "reglamento de trabajo" hace una discriminac hecho o no deben hacerlo (tal como ocurre, especialmente, con las entidades estatales); y (ii) la exig laboral es analfabeta o difícilmente puede presentar una reclamación por ese medio. La Corte Cons privado o a las entidades del Estado del ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006, pues "el hech desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la ley, no impide que con la int situaciones concretas de acoso laboral, exista o no reglamento de trabajo"; y (ii) "el legislador ha p petición de las personas que no manejan el lenguaje escrito" (Sentencia C-282 de 2007. M.P. Álvaro

[126] Una medida de prevención es la constitución de los Comités de Convivencia Laboral, cuya co 2012 del Ministerio del Trabajo. En esta norma se determinaron -entre otras cuestiones- las funcior entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité d público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso

[127] De este se destaca que si la víctima es un trabajador o empleado particular, la competencia se Ministerio Público o en la Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superiores y Secciona

[128] Esta disposición fue demandada porque no fijaba el procedimiento a seguir para la imposició controvertir las allegadas y la multa se descontaría de manera automática del salario sin que esa dec Estatutaria de Administración de Justicia y el Código Disciplinario Único sí establecen el procedin laboral-. No obstante, declaró la inexequibilidad de la expresión "los cuales se descontarán sucesiv: "la forma en que debe hacerse el descuento de la multa por temeridad es contraria al principio de ig

contra de quien comete una conducta de menor envergadura", haciendo referencia al acoso laboral cobrada mediante la jurisdicción coactiva, pero para la acusación temeraria, la ley ha dispuesto un 738 de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[129] En este punto es importante precisar que la accionante alegó la protección de ese Oficio, pero noviembre de 2017 proferidos por la Secretaría de Educación de Medellín (supra, antecedente N° 2

[130] "(...) La autoridad que reciba la denuncia (...) conminará preventivamente al empleador para actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes compa

[131] "**Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia I describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. // pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o em queja. // 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucrad plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia labor adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo r recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá ren informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja : pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas prever convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. // 9. Hacer seguimien recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas. // 10. Elab casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o en

2

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.
Última actualización: 16 de mayo de 2024