

Sentencia T-007/19

Referencia: Expediente T-6.879.382

Acción de tutela instaurada por Natalia Arbeláez Ospina contra la Alcaldía de Medellín, la Secretaría de Educación y la Policía Metropolitana de Medellín.
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 Guillermo Posada Curbelo, presidente, y los Magistrados Juan Carlos Rodríguez Curiel y María Victoria Gaviria, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en el artículo 113 de la Constitución Política, actuando sobre la solicitud de revisión interpuesta por el Magistrado Ponente (Magistrado Luis Guillermo Posada Curbelo) en la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo proferido el 29 de marzo de 2018 por el Juzgado Primero Penal de Medellín, en el cual se declaró la nulidad de la acción de tutela promovida por Natalia Arbeláez Ospina contra la Alcaldía de Medellín, la cual fue confirmada el 4 de mayo de 2018 por el Juzgado Tercero Penal del Circuito para Adolescentes y Jóvenes de Medellín.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

El 15 de marzo de 2018, Natalia Arbeláez Ospina instauró acción de tutela[1] contra la Alcaldía de Medellín, por 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 lo que fue contratada como docente de inglés, área en la que "han sido vinculados otros dos docentes el último en el año 2009".

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

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

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

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

2. Acción de tutela

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

En particular, indicó que se desconocieron las directrices de la Circular N° 20170000023 de 17 de agosto de 2017 de la Secretaría de Educación de Medellín-, según los cuales los docentes, directivos y coordinadores que hayan solicitado reubicaciones.[7]

Por ende, pretende evitar que se realice un traslado inconsulto o su reubicación, pues su deseo es continuar en su cargo.

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 pertinentes.

3. Admisión, trámite y respuesta de las accionadas

3.1. El conocimiento de la acción de tutela le correspondió al Juzgado Primero Penal Municipal para el año 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 en el escrito de tutela.

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

"(...) con base en el relato por su parte, descrito y sin evidencia adjunta, se pudo identificar, que el 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 2006.

Agregó, en relación con el presunto maltrato infantil, que ese asunto "ya es conocido por con referencia a la Oficina de Control Interno Disciplinario."

3.2.2. La Dirección Técnica de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación de Medellín[12] indicó que, en el marco de las secretarías de educación, y que para determinar el número de docentes necesarios en un establecimiento se debe tener en cuenta lo establecido en el Decreto 1850 de 2002.

Señaló que, mediante ejercicio realizado un por equipo interdisciplinario (conformado por la Subsección de Control Interno Disciplinario y la Subsección de Control Interno Administrativo) 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 personal 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 de la institución y distribuir las asignaciones académicas y demás funciones de docentes a su cargo, razón por la cual se debe ser reubicado.

Por otro lado, respecto de la afirmación de la accionante de que no podía ser reubicada por haber presentado la acción de tutela, indicó que:

"(...) 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 docentes para su reubicación.

En su caso concreto, se hizo referencia a una denuncia presentada ante la Procuraduría General de la Nación, radicados también ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, **sin que propiamente se tutelara en la Oficina de Control Interno Disciplinario de Medellín.** Adicional a esto, se determinó por parte del Directivo Docente-Rector de la Institución Educativa, ocupada por [Natalia Arbeláez Ospina], de conformidad con las facultades que le asisten." [15]

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

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 acoso laboral- las frases intimidantes del Rector y la advertencia sobre la vigilancia especial sobre su trabajo, así como los procesos que han sido adelantados, en Personería, Control Interno y Comité de Convivencia.

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

Por otro lado, sostuvo que la Procuraduría Provincial del Valle de Aburrá remitió el 19 de septiembre de 2018, el informe de investigación, en el que se concluyó que el caso en concreto no constituía acoso laboral, por lo que el Comité "no realizó conciliación, puesto que (...) consideró que el caso en concreto no constituía acoso laboral", en respuesta al derecho de petición presentado el 1 de febrero de 2018 por Natalia Arbeláez Ospina.

Señaló que era cierto que el Oficio N° 201830001082 del 3 de enero de 2018 estableció que los actos de acoso laboral en contra del Directivo Docente-Rector, debían considerarse en última instancia, y no como presuntos casos de maltrato infantil, "sin que propiamente se trate de un proceso por acoso laboral".

Corolario de lo expuesto, solicitó que se declarara la improcedencia de la acción de tutela, por no haberse presentado petición, porque la solicitud de 1 de febrero de 2018 se respondió el 20 de marzo de 2018, razón por la cual, la docente, al estar de empleo, con salario digno, más cerca de su residencia, y con todas las prestaciones sociales vigentes, no necesitaba medida que la reubicación es una facultad de la Secretaría de Educación y del Rector cuando se presentó el caso en 2015.

3.3.2. La Alcaldía de Medellín[22] se limitó a transcribir la información que le fue remitida por la Secretaría de Educación, en la acción de tutela (supra, antecedente N° 3.3.1.), solicitando que se declarara la improcedencia de la tutela por no haberse presentado petición, por lo que se declaró la improcedencia de la tutela por no haberse presentado petición.

3.3.3. El Rector de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez[23] presentó una respuesta a la acción de tutela, en la que se declaró la improcedencia de la tutela por no haberse presentado petición, por lo que se declaró la improcedencia de la tutela por no haberse presentado petición.

3.4. El 29 de marzo de 2018, Natalia Arbeláez Ospina radicó un oficio[24] en el que -además de reiterar la acción de tutela- solicitó que la Alcaldía de Medellín había dado respuesta a su derecho de petición de 1 de febrero de 2018, pero que la misma no había sido respondida.

En particular, manifestó que en las respuestas niegan la denuncia por acoso laboral, puesto que la denuncia fue presentada por los 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 para la asignación de la plaza. 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, declaró la improcedencia de la acción de tutela por hecho superado en relación con la petición presentada el 1 de febrero de 2018, y (ii) por parte de la Administración Municipal con el traslado realizado de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, el amparo deprecado por la actora, ella puede acudir a la vía ordinaria esto es, cuenta con la posibilidad de acudir a la vía ordinaria por lo que se declaró la improcedencia de la tutela por no haberse presentado petición, por lo que se declaró la improcedencia de la tutela por no haberse presentado petición.

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

Lo segundo, porque después de reiterar in extenso -aunque de forma fragmentada- algunas c servicio de educación y sus límites ante las solicitudes de traslado por los docentes" (cuando e la Secretaría de Educación determinó que no se habían perpetrado actos de acoso laboral por ser reubicada, 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 "solic petición directa que se formule por el educador, la cual debe agotar el proceso administrativo todo caso, la respuesta que brinde la administración es susceptible de ser controvertida ante l proceso ordinario de traslado- que:

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

4.2. La decisión fue impugnada el 9 de abril de 2018 por la accionante[31], quien señaló que l aun cuando se había hecho su traslado por la Procuraduría, y que nunca le comunicaron de r

Por otro lado, sostuvo que "no se dio una respuesta de fondo por la denuncie (sic) que hice so dependencia competente y fue este evento el que determinó mi traslado para otra institución (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 Adolescenci

Respecto de la vulneración al derecho de petición, el ad quem también consideró que se confi 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, sostu los cuales gozan en su presunción de legalidad, por lo que debía acudir ante la Jurisdicción de lo Co

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

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

Aunado a lo anterior, destacó que -de acuerdo con lo informado por el Rector- la accionante que tiene derecho de conformidad con su escalafón docente, situaciones estás (sic) que desvirt

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 Corporac unidad 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 tramitados de manera separada, y (ii) declarar la nulidad de todas las actuaciones surtidas de

Esto, porque en el trámite de éste expediente no se vinculó a la persona que presuntamente habría c del Código General del Proceso, referida a la ausencia de notificación del auto que admite la demar

5.2. Por otra parte, mediante Auto de 10 de septiembre de 2018[40], la Magistrada Sustanciadora de la causa se pronunció a las partes.

5.2.1. Natalia Arbeláez Ospina[41] indicó[42] que fue reubicada en la Institución Educativa El Limón. 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 y llegaron con posterioridad a ella, y que cuando debían realizarse traslados o reubicaciones "l

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

5.2.2. A su vez, la Secretaría de Educación de Medellín[44] señaló[45] que (i) el procedimiento seguido por 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 -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) por parte de los oficiales del Municipio de Medellín. 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 107 y 108 del Decreto 1075 y con base en el debido proceso (...)) "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 objeto que el Comité de Convivencia Laboral, intervenga en la cesación del presunto acoso laboral".

En el caso de Natalia Arbeláez Ospina "el Comité de Convivencia Laboral Conceptualizó (sic) el caso de Natalia Arbeláez Ospina y Gómez, en el radicado 201830074191 del 20 de marzo de 2018, se trató de formular una demanda por acoso laboral 1010 de 2006 (...)." [51]

Ligado a lo anterior, explicó que la Circular 201760000023 de 17 de agosto de 2017 define la competencia de los cargos de los establecimientos educativos del ente territorial Medellín (...)." [52] A su vez, indicó que la Circular 201760000023 (...) "define la competencia de los cargos de los establecimientos educativos, rectores y directores rurales, en contexto de la Circular 201760000023 (...)" [53] e indicó que la Secretaría de Educación emitiera el concepto técnico para "la entrega de plazas de docentes y su reubicación". Los documentos fueron anexados por la Secretaría de Educación de Medellín a su respuesta.

Finalmente (v) señaló que de conformidad con la Resolución N° 201850016466 de 15 de febrero de 2018 de la Secretaría de Educación del Limonar, Institución Educativa cerca al lugar de la residencia de la docente y con la carga académica asignada.

5.2.3. Por su parte, el Rector de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez[57] esbozó[58] su respuesta al Municipio de Medellín al contestar el tercer interrogante que se le planteó (supra, numeral "iii" del antecedente).

Por otra parte, especificó que la reubicación de Natalia Arbeláez Ospina se dio con base en un estudio de caso que no le consta lo que dispone la Resolución N° 201850016466 de 15 de febrero de 2018 de la Secretaría de Educación del Limonar.

Concluyó -respecto de la cuarta pregunta que se le realizó- que en "la Institución Educativa José Acevedo y Gómez es el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Municipio de Medellín el que se encargó de atender la queja de Natalia Arbeláez Ospina y Gómez".

5.3. Debido a la necesidad de ampliar el contenido y alcance de la información recibida, con Auto de 10 de septiembre de 2018, la Magistrada Sustanciadora de la causa ordenó a la Institución Educativa José Acevedo y Gómez que aclarara algunas respuestas.

No obstante, no se allegó ninguna respuesta -ni siquiera extemporánea- y tampoco se justificó esa c

6. Pruebas que obran en el expediente

A continuación se relacionan las pruebas relevantes que reposan en el expediente:

- Denuncia por maltrato infantil presentada el 24 de abril de 2017 por Natalia Arbeláez Ospina ante
- Queja por acoso laboral presentada el 31 de julio de 2017 por Natalia Arbeláez Ospina ante la Pro
- Oficio N° 4919 de 18 de septiembre de 2017 mediante el cual el Procurador Provincial del Valle d Educación del Municipio de Medellín (cuaderno 1, folio 14).
- Derecho de petición presentado el 1 de febrero de 2018 por Natalia Arbeláez Ospina ante la Secre
- **Resolución N° 201850016466 de 15 de febrero de 2018 de la Secretaría de Educación de Mec de Educación de Medellín en otra Institución Educativa, por el proceso del estudio técnico de**
- Respuesta de 20 de marzo de 2018 a solicitud por presunto acoso laboral, proferida por el Comité
- Respuesta de 20 de marzo de 2018 a petición presentada por la accionante, proferida por la Direcc

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

Esta Corte es competente para conocer de las decisiones judiciales materia de revisión, de conformidad del Decreto 2591 de 1991, y en virtud del Auto de 27 de julio de 2018, expedido por la Sala de Sele

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 Consti 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 fundame 2018?

¿La Alcaldía de Medellín, la Secretaría de Educación de Medellín y la Institución Educativa José A al reubicarla en otra Institución Educativa a pesar que la denuncia por acoso laboral instauró no se l

2.2. Para abordar el estudio del problema descrito, la Sala (i) se pronunciará sobre la proceden derecho fundamental de petición; (iv) al derecho fundamental al debido proceso administrativo estudio del caso concreto.

3. Análisis de procedencia

La Sala Segunda de Revisión advierte que la acción de tutela presentada por Natalia Arbeláez Ospi

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

3.1.1. La legitimación en la causa por activa consiste en la posibilidad con la que cuentan det misma puede ser promovida por cualquier persona, ya sea por sí misma o por medio de un te amenazados.

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

3.1.2. Respecto de la legitimación en la causa por pasiva, la Corte ha indicado que esta hace responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental. Así, la acción se puede inv rango constitucional fundamental.[65]

3.1.3. En relación con el requisito de inmediatez, la Corte ha manifestado que -por regla gene no equivale a imponer un término de caducidad, ya que ello transgrediría el artículo 86 de la alguna[67]. El análisis de este requisito no se suple con un cálculo cuantitativo del tiempo tra supone un análisis del caso particular conforme a diferentes criterios, tales como la situación 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 pr constitucional sea necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable[69], eve idóneos o eficaces para lograr la protección de los derechos presuntamente conculcados, caso judicial para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, lo que ocurre cuand hecho que el mecanismo esté diseñado de forma tal que brinde de manera oportuna e integral

Respecto del segundo de los eventos, esto es, cuando se alegue la configuración de un perjuicio esté ante un perjuicio inminente o próximo a suceder, lo que exige un grado suficiente de cert afectación de un bien susceptible de determinación jurídica, altamente significativo para la p la inminencia del perjuicio y, a su vez, deben considerar las circunstancias particulares del ca 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 conductas 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 correct 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 ac la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judic 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 conside 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 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 instaurada (i) por sí misma; (ii) contra entidades públicas debidamente vinculadas, como lo se Gómez; y (iii) por un lado, el derecho de petición fue instaurado el 1 de febrero de 2018 y la R otro, la acción de tutela fue instaurada el 15 de marzo de 2018. Esto es, entre el primero de los término razonable y oportuno, teniendo en cuenta que el objetivo primordial de la acción de t

Ahora bien, en relación con el requisito de subsidiariedad (iv) la accionante alega la vulneraci consideraba que, en razón de la situación de acoso laboral ejercida por el Rector de la Institu

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 defensa), ni tienen la suficiente prontitud para ofrecer la protección integral de los derechos enunciados, ni tienen la suficiente prontitud para ofrecer la

3.3. En conclusión, la Sala Segunda de Revisión considera que la acción de tutela instaurada por 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.

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 una 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 y en el sentido de lo decidido.

c) La respuesta a las peticiones debe cumplir con los requisitos de: 1. oportunidad, 2. resolver la petición. 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 resolución favorable.

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; (iii) suerte que abarque la materia objeto de la petición y sea conforme con lo solicitado; y (iv) con el derecho de petición elevado dentro de un procedimiento del que conoce la autoridad de la cual se emite la petición aislada o ex novo, sino que, si resulta relevante, debe darse cuenta del trámite que se sigue.

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, que comprende los 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 al ejercicio de la función pública administrativa, de conformidad con los preceptos constitucionales, para evitar actuaciones abusivas o arbitrarias por parte de la administración a través de la expedición de resoluciones.

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; (iii) que se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el procedimiento; (iv) la contradicción; (v) 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 al trabajo del derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable.

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 digno, el cual tiene un valor absoluto en el ordenamiento jurídico, de manera que no puede ser limitado como

partir 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 concreto 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 tipos de dignidad diferenciados: (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 moral (vivir sin humillaciones).

De otro lado al tener como punto de vista la funcionalidad, del enunciado normativo "dignidad humana", se fundamenta el ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad humana como 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 lo establecido en él, 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] de la Constitución como lo son el derecho a no ser perseguido laboralmente[94], el derecho a la integridad tanto física como sexual, entre otros.

6.1.3. Es importante resaltar que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas no solo es un derecho fundamental, sino que también debe ser respetado por todos los particulares que se encuentren inmersos en las relaciones laborales y sus principios.[96] Lo anterior, como una manifestación de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales 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 en el acápite siguiente) inmersa en una relación laboral puede cometer conductas de acoso laboral: "(...) se entenderá como acoso laboral: parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo

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

6.2.1. El ius variandi ha sido definido por la Corte Constitucional como una de las manifestaciones de la facultad de empleador -público o privado- modifica respecto del trabajador la prestación personal del servicio de educación 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 sector privado.

No obstante, esta Corte también ha destacado que esas facultades del empleador no son absolutas y no afectan los derechos fundamentales de los trabajadores.[101] Por ejemplo, se ha señalado que se deben tener en cuenta: (i) su 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 traslado no debe 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 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 rel

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

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

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

La Ley 715 de 2001[108] en su artículo 22 le otorga al nominador la facultad discrecional de t Esta norma fue complementada por el Decreto Ley 1278 de 2002[109] que, en los artículos 52 directivo docente vacante definitivamente, con un educador en servicio activo que ocupa en p 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 com 2.4.5.2.3.8.), regula -entre otras cuestiones- los diferentes tipos de traslado: (i) el proceso ordi 2.4.5.1.5. y 2.4.5.1.6.), (iii) los traslados por razones de seguridad de educadores oficiales de la 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 efect cualquier época del año lectivo, sin sujeción al proceso ordinario de traslados de que trata est

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 c lo hayan alcanzado.

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

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

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 Constituci el acoso laboral (o "mobbing" o "bullying")[114], dando una definición de dicho fenómeno[1 ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de de físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas.

Asimismo -y luego de realizar algunas referencias de derecho comparado[116]- se enunciaron implicaciones en múltiples derechos fundamentales: "trastornos de sueño, dolores, síntomas p 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 c multiplicidad de artículos académicos en los cuales se lo ha relacionado con lo que en el área c fenómeno fue explicado por los psicólogos estadounidenses Herbert Freudenberg y Geraldine que quien lo padece presenta síntomas como sentirse permanentemente cansado o que a pesa disfrutar las cosas que le gustan o los incentivos que lo motivaban a trabajar. En su tiempo lil musculares, infecciones, manchas en la piel, trastornos respiratorios, circulatorios y digestivo

Por otra parte, desde la Sentencia T-882 de 2006 también se definieron los elementos que suelen causar 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

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

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

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

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

Finalmente se establecieron otras cuestiones procesales, como las relacionadas con la graduación de la sanción, el llamamiento en garantía (artículo 15), la suspensión de la evaluación y calificación del desempeño del docente que pueden intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante 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 el momento de la solicitud de tutela, la Secretaría de Educación de Medellín no había dado respuesta a la solicitud presentada por Natalia Arbeláez Ospina el 10 de febrero de 2018.

No obstante, el 20 de marzo de 2018, durante el trámite de la tutela, el Comité de Convivencia y Recursos Humanos de la Secretaría de Educación de Medellín (supra, antecedente N° 3.2.2.) se pronunció sobre la solicitud (supra, antecedente N° 3.4.).

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

Si bien la entidad accionada respondió los puntos de la solicitud elevada por la accionante, dicha respuesta no fue suficiente. 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 presentó a la Corte advierte a la Secretaría de Educación de Medellín que no debe esperar a que presenten dichos hechos.

7.2. Otra de las pretensiones de la accionante (supra, antecedente N° 2) estaba encaminada a que se le otorgara la readmisión 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 al pie 123-) o de una conducta 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 de 2006, que son dignas y justas.

Sin embargo, la Sala encuentra que la decisión de reubicación de Natalia Arbeláez Ospina desconoce el carácter de 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 t 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 indici
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 reubicaci
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 fundame exige el respeto de los actos propios (venire contra factum proprium non valet), razón por la 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 por el señor Arbeláez Ospina (ver antecedente N° 3.3.1.), el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Medellín no hubiera adoptado las medidas que ordena la Ley 1010 de 2006 (numeral 2° del artículo 9)[130]. En consecuencia, el señor Arbeláez Ospina señaló que no existían elementos para afirmar la configuración de un acoso laboral, sin llegar a una conclusión definitiva.

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

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, el laboral (afirmación que sí se encuentra respaldada en el material probatorio).

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

7.4. De conformidad con lo expuesto, se revocarán las decisiones de instancia dictadas el 29 de mayo de 2018 en Medellín y el 4 de mayo de 2018 por el Juzgado Tercero Penal del Circuito para Adolescentes de Medellín, en contra 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 Pública con la Ley 715 de 2001, el Decreto Ley 1278 de 2002, el Decreto 520 de 2010, el Decreto 1075 de 2015 y el Decreto 1960 de 2016, adoptando para tal efecto las medidas que sean necesarias para su cumplimiento.

Por su parte, tan pronto sea notificada esta providencia, el Comité de Convivencia Laboral de por Natalia Arbeláez Ospina, con el fin de cumplir con lo dispuesto en la normatividad aplica 7.2.2.). Lo anterior, independientemente del resultado, pues lo importante es que la actuación

También se ordenará que se remita copia de esta providencia a la Procuraduría General de la Nación.

docente Natalia Arbeláez Ospina tiene como resultado la responsabilidad individual disciplinada (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 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 de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, en la que solicitaba la protección de su derecho de petición por la decisión de las accionadas 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 su traslado, ejemplo, quitándole la carga académica-; y (iii) ella no debió ser trasladada porque en la Institución existía acoso laboral, debió ser tenida en cuenta en último lugar. Conforme con lo anterior, solicitó que se 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 en la educación y sus límites frente al traslado de docentes, y respecto del marco jurídico sobre el acoso laboral.

A continuación, entró a resolver el caso concreto, donde determinó que (i) se vulneró el derecho de petición de la accionante, dicha respuesta carecía de motivación en tanto no explicó las razones por las cuales no se pudo lograr 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 a la dignidad en la educación, las directrices que eran aplicables, y porque su denuncia por acoso laboral fue estudiada sin que se adoptaran las medidas pertinentes.

De conformidad con lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión decidió (i) revocar las decisiones administrativas de Natalia Arbeláez Ospina; (ii) ordenar a la Secretaría de Educación de Medellín que, en el término máximo de (2) meses, adopte las medidas necesarias para garantizar la convivencia laboral de la accionante en la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, adoptando para tal efecto las medidas necesarias para garantizar la convivencia laboral de la Secretaría de Educación de Medellín que reabriera el trámite de la acción de tutela con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico; y (iv) ordenar a la Institución Educativa José Acevedo y Gómez que, en el término máximo de (2) meses, corrija las faltas disciplinarias el traslado irregular de la accionante, la respuesta extemporánea al derecho de petición y la falta de motivación 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 la Corte Constitucional,

RESUELVE:

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

Segundo.- ORDENAR a la Secretaría de Educación de Medellín que, en el término máximo de (2) meses, adopte las medidas necesarias para garantizar la convivencia laboral de la accionante en la Institución Educativa José Acevedo y Gómez, adoptando para tal efecto las medidas necesarias para garantizar la convivencia laboral de la Secretaría de Educación de Medellín que reabriera el trámite de la acción de tutela con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico; y (iv) ordenar a la Institución Educativa José Acevedo y Gómez que, en el término máximo de (2) meses, corrija las faltas disciplinarias el traslado irregular de la accionante, la respuesta extemporánea al derecho de petición y la falta de motivación a los requerimientos de la Corte Constitucional.

Tercero.- ORDENAR al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Medellín que, en el término máximo de (2) meses, corrija las faltas disciplinarias el traslado irregular de la accionante, la respuesta extemporánea al derecho de petición y la falta de motivación a los requerimientos de la Corte Constitucional.

Cuarto.- REMITIR copia de esta providencia a la Procuraduría General de la Nación para que, en el término máximo de (2) meses, corrija las faltas disciplinarias el traslado irregular de la accionante, la respuesta extemporánea al derecho de petición y la falta de motivación a los requerimientos de la Corte Constitucional.

3. Admisión, trámite y respuesta de las accionadas 34. Decisiones objeto de revisión 75. Actuación
CONSTITUCIONAL 131. Competencia 132. Planteamiento del problema jurídico y estructura de l

4. Derecho fundamental de petición. La eficacia de este derecho fundamental depende de la respuesta administrativa. Reiteración de jurisprudencia 186. El acoso laboral y su relación con el derecho fundamental a la dignidad humana en las relaciones laborales 186.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación de servicios 186.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 227. Estudio del caso concreto 248. Síntesis de la decisión 28

5. Derecho fundamental al debido proceso administrativo. Reiteración de jurisprudencia 186. El acoso laboral y su relación con el derecho fundamental al trabajo: no es posible separar el derecho a la dignidad humana 186.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales 186.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al acoso laboral 186.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 227. Estudio del caso concreto 248. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 29RESUELVE 29

6. El acoso laboral y su relación con el derecho fundamental al trabajo: no es posible separar el derecho a la dignidad humana 186.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales 186.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al acoso laboral 186.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 227. Estudio del caso concreto 248. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 29RESUELVE 29

6.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales 186.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al acoso laboral 186.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 227. Estudio del caso concreto 248. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 29RESUELVE 29

6.2. El ejercicio del ius variandi para la prestación efectiva del servicio de educación y sus límites frente al acoso laboral 186.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 227. Estudio del caso concreto 248. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 29RESUELVE 29

6.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral 227. Estudio del caso concreto 248. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 29RESUELVE 29

7. Estudio del caso concreto 248. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 29RESUELVE 29

8. Síntesis de la decisión 28III. DECISIÓN 29RESUELVE 29

III. DECISIÓN 29RESUELVE 29

RESUELVE 29

[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 en Centros Educativos."

[4] Según la accionante, se encontraba en clase de grado séptimo y una de las estudiantes le manifestó que había sido víctima de una situación de indisciplina de otra estudiante, la cual hizo caso de sus requerimientos, por lo que aquella estudiante estaba desafiando su autoridad, entonces el Rector sacó a las estudiantes a los empujones." (Ibidem., folio 8)

[5] Específicamente, la accionante señaló "(...) se dieron situaciones de acoso laboral, tales como: 1. No se me permitió tener una vigilancia especial sobre mi trabajo. 2. Gritos y el uso de términos descalificativos sobre mi desempeño. 3. 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 impidió el acceso a la institución. 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 resolutivo

[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 presentac 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 acos 9 de la Ley 1010 de 2006? // (ii) ¿Cómo se tramitó la denuncia por acoso laboral presentada por la (las instituciones educativas reduzcan la carga laboral de los docentes? // (iv) ¿Cómo funciona el tra concreto, ¿cuál es el alcance de las circulares 20170000023 de 17 de agosto de 2017 y 2017303048 En particular, si le fue reestablecida la carga académica o si fue reubicada en la Institución Educativ

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

[46] Se conforma el Comité de Convivencia Laboral, se reciben, tramitan y estudian las quejas, se f acuerdo o no se siguen las recomendaciones, se remite la queja a la Procuraduría General de la Nac 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 efectu ordinario (artículo 2.4.5.1.5.), y (iii) traslados por razones de seguridad de educadores oficiales de l

[49] Cuaderno de revisión, folio 110, nota al pie N° 11: "Que en la planta de cargos del establecimi 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 Tc 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 Educación de Medellín. // (iv) ¿Cómo tramita la institución las quejas por acoso laboral que le pone presentado 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, ¿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: ¿la Secretaría de Educación- contra funcionarios de la Institución Educativa José Acevedo y Gómez de

[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 tardanza y rapidez 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, se presumirá la veracidad de lo alegado, salvo averiguación 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-1031 de 2008. 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 2007. 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-1031 de 2008. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 3.4.

[68] Estos criterios fueron sintetizados en la Sentencia SU-391 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cárdenas, fundamento jurídico N° 19; SU-499 de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 4.

[69] La jurisprudencia constitucional ha fijado los siguientes elementos para considerar cuándo se está en riesgo de daño irreparable: (i) la gravedad de la lesión, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa del daño; (ii) la urgencia de la medida, lo que exige que el daño sea inminente o próximo a suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa del daño; (iii) se requieran de medidas urgentes para superar las circunstancias particulares del caso; y (iv) las medidas de protección deben ser impostergables, lo que exige que el daño sea irreparable.

[70] Sentencias T-235 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 1.2; T-626 de 2007. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 5.1; T-209 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 3.1.3; T-1031 de 2008. 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 2012. 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-1031 de 2008. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 3; y T-332 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera, fundamento jurídico N° 4.

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

[74] Sentencia T-882 de 2006. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 5. Sirve como precedente para la presente 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.

[75] La Subsección B de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo (Sentencia T-1031 de 2008. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 3.4).

[92] "**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta a los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; equidad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador sobre 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 menoscabar lo que "En el ámbito del Derecho del Trabajo se presenta una característica muy sui géneris, por cuanto

(Ver: **Pinilla Campos, Ernesto. El proyecto de reforma judicial constitucional, su incidencia 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.; y 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.; y

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

[97] Esta es una doctrina alemana -que literalmente traduce "efecto frente a terceros de los derechos fundamentales"-. La Corte Constitucional 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 daños y perjuicios. 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 constitucionales fundamentales entre particulares. Reiteración de jurisprudencia"; 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 11; T-392 de 2014. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 8, nota al pie 12; T-720 de 2014. M.P. María Victoria Cely Cely, 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. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 3.

[99] Sentencias T-468 de 2002. M.P. Eduardo Montealegre Lynett, fundamento jurídico N° 4; T-255 de 2002. M.P. Eduardo Montealegre Lynett, 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° 6.

[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° 4.2.; 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-316 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 28 a 34.

[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

[125] Este artículo se demandó porque (i) la expresión "reglamento de trabajo" hace una discriminación entre quienes lo hacen o no deben hacerlo (tal como ocurre, especialmente, con las entidades estatales); y (ii) la exigencia de que el trabajador sea analfabeta o difícilmente puede presentar una reclamación por ese medio. La Corte Constitucional, al declarar la inconstitucionalidad de la Ley 1010 de 2006, pues "el hecho de que el Estado no haya desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la ley, no impide que con la intención de proteger a las personas en situaciones concretas de acoso laboral, exista o no un reglamento de trabajo"; y (ii) "el legislador ha privilegiado la vía de la petición de las personas que no manejan el lenguaje escrito" (Sentencia C-282 de 2007. M.P. Álvaro

[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

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

[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 p recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá rem informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja a pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas prevenir convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. // 9. Hacer seguimiento recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas. // 10. Elaborar casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o en



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019