



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., 22 de octubre de 2020

Radicación: Tutela 110014003031-2020-00633-00

Se resuelve la tutela de **Claudia Consuelo Sánchez Brochero, Fabiola Camberos Moreno, Jhoann Mauricio Moreno Flórez, Mariela del Rosario Acevedo Valbuena y Yaneth María Gutiérrez Urrego** contra la **Gobernación de Cundinamarca Secretaria de Educación y Sonia Forero Carvajal** en su calidad de **Directivo Docente de la Institución Educativa Departamental Rural San Gabriel** por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la vida en conexidad con la salud mental, al trabajo en condiciones de dignidad y justicia, a la libertad de cátedra, al debido proceso, entre otros.

Antecedentes

1. Los accionantes reclaman el amparo de sus derechos constitucionales con el fin de que se ordene, por un lado, a la Rectora Docente Sonia Forero Carvajal en su calidad de Directivo Docente de la Institución Educativa Departamental Rural San Gabriel la cesación de todo acto constitutivo de acoso laboral, y por el otro, a la Secretaria de Educación de Cundinamarca ejercer actos de vigilancia y control sobre las irregularidades que se presentan en el plantel educativo.

Expresaron que han sido víctimas de actos de acoso laboral por parte de la rectora del plantel educativo tales como negativas a permisos de docentes, manipulación de las quejas presentadas ante el ente territorial, escarnio público ante administrativos, colegas y padres de familia, desatención de los compromisos adquiridos con la Secretaria de Educación Departamental, omisión a dar respuesta a los derechos de petición. También denunciaron que trasladó a los profesores de educación física a bodega que no es apta para el desempeño de sus funciones, ha manipulado documentos y la elección de los representantes al consejo directivo, persigue a los sindicalizados, transgrede la libertad de culto, entre otros hechos.

Revelaron que tales tratos degradantes tuvieron como resultado que las docentes Claudia Consuelo Sánchez Brochero y Fabiola Camberos Moreno presentaran cuadros de trastornos mentales diagnosticados por profesionales de la salud; y que varios docentes solicitaran traslado a otros planteles educativos a causa de la insostenible relación laboral.

En lo que se refiere a la entidad territorial, dijeron que no ha empleado la debida diligencia en la vigilancia y control de las numerosas quejas presentadas, pues el pasado 11 de septiembre manifestaron que habían trasladado al Comité de Convivencia Laboral la queja radicada el 14 de agosto, por el incumplimiento a los compromisos adquiridos en la visita realizada por la Oficina de Inspección y Vigilancia en noviembre de 2018. Agregaron que en el transcurso del procedimiento únicamente han citado a los docentes Fabiola Camberos Moreno y Jhoann Mauricio Moreno Flórez, como en el primer caso no se llegó a consenso se enviaron las copias a la Procuraduría General de la Nación, y en el segundo, no ha sido notificada el acta de la reunión.

Finalmente indicaron que presentaron recusación contra la rectora a fin de ser calificados de manera objetiva, trámites que a la data de presentación de la acción no han sido resueltos.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

2. Sonia Forero Carvajal en su calidad de **Directivo Docente de la Institución Educativa Departamental Rural San Gabriel** recordó que durante toda la época de la pandemia adoptaron medidas para el trabajo desde casa a fin de proteger a toda la comunidad educativa. Entre ellas, el Consejo Directivo escogió la plataforma Teams para llevar a cabo las actividades educativas, e insistió que semanalmente envía comunicaciones a los correos electrónicos de los docentes para mantenerlos al tanto de las decisiones adoptadas por la Secretaría y el Ministerio de Educación.

Precisó las quejas presentadas ante el comité de convivencia han tenido por efecto dos visitas de la Oficina de Inspección y Vigilancia en las que se han adquirido compromisos que por su cuenta han sido honrados. Negó que alguno de los permisos haya sido negado y relató que la jornada laboral no ha sufrido modificaciones, correspondiendo la orientación de 22 horas semanales, el 60% de ellas, es 13 horas desde la plataforma Teams.

Por último, puso a disposición del despacho el plan de contingencia y adaptación al servicio educativo no presencial de trabajo en casa durante la pandemia.

3. La Secretaria de Educación de la Gobernación de Cundinamarca puso en conocimiento el informe rendido por el Grupo de Inspección y Vigilancia de esa dependencia en donde se informa sobre los trámites adelantados por las quejas presentadas por los docentes en contra de la rectora. Además dieron noticia sobre la petición SAC CUN2020ER007076 del 12 de junio de 2020 presentada por la Presidenta del Consejo de Padres de la IED San Gabriel en la que denota lo que parece un grave incumplimiento de funciones por cuenta de los docentes Fabiola Camberos Moreno, Claudia Consuelo Sánchez Brochero y Jhoann Mauricio Moreno Flórez quienes no han acatado las directrices de trabajo en casa al punto de haber dictado solamente unas pocas horas durante el tiempo de pandemia. Con todo, después de relatar los pormenores de la investigación dijo que el pasado 4 de septiembre del año en curso dio respuesta sobre el particular a la Presidenta del Consejo de Padres, a la Rectora y ordenó la compulsión de copias a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Gobernación de Cundinamarca para lo pertinente.

Respecto a los escritos de recusación reconoció que están en trámite, pues aún no ha vencido el último de los términos informados para cuando se hizo la radicación de la solicitud.

Concluyó que debe reconocerse a su favor la falta de legitimación en la causa por pasiva pues la competente para dilucidar las conductas aquí denunciadas es la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Gobernación de Cundinamarca.

4. La Procuraduría General de la Nación reconoció la recepción de la queja por acoso laboral presentada por la Secretaria de Educación de Cundinamarca, sin embargo, relató que por auto 1666 del 21 de octubre de 2020 remitió por competencia al Comité de Convivencia de la dependencia al considerar que no se había agotado debidamente el trámite ante esa entidad. Referente a su vinculación, solicitó ser desvinculada del trámite al carecer de legitimación en la causa por pasiva.

5. El Ministerio del Trabajo hizo referencia a las condiciones y parámetros en los que fue regulado el acoso laboral en la ley 1010 de 2006 y concluyó: *“El acoso laboral, al producirse, siempre debe ser comprobable. A pesar de que puede llegar a utilizar tácticas muy sutiles y que las conductas de acoso llegan a tener un carácter clandestino, por no dejar excesivas huellas externas, ni contar con testigos dispuestos a revelar lo que han presenciado, el ámbito de la evaluación del acoso en el trabajo debe ser prioritariamente algo objetivo y no meramente subjetivo. Su definición correcta implica establecer y objetivar el carácter real y fehaciente de una*



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

serie de comportamientos que, a pesar de que son habitualmente negados por quienes los practican, se pueden establecer o acreditar externamente por testigos, registros, grabaciones o documentos”. Indicó que bajo su óptica existen otros medios de defensa ordinarios que deberían agotarse previamente, entre ellos, acudir al juez laboral en el marco de sus competencias.

7. La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Gobernación de Cundinamarca indicó que como consecuencia de los traslados efectuados por el Asesor de la Secretaria de Educación, por autos del 14 y 16 de octubre del año en curso se profirieron autos de apertura de investigación disciplinaria en contra de, Claudia Consuelo Sánchez Brochero y Jhoann Mauricio Moreno Flórez por posible incumplimiento de la jornada laboral, y contra Sonia Forero Carvajal por denuncias de extralimitación de sus funciones y acoso laboral. Relató que los tramites apenas están en etapa preliminar de notificación, contando la administración hasta con un año para emitir el pronunciamiento de rigor. En relación con el trámite resaltó: *“De acuerdo con el artículo 153 de la Ley 734 de 2002, la finalidad de la decisión sobre investigación disciplinaria es verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado”*.

8. La Fiduprevisora guardó silencio.

Consideraciones

Es competente el Despacho para dirimir esta acción de tutela según lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y el Decreto 1983 del año 2017, en orden a lo cual se recuerda que este mecanismo permite a toda persona reclamar ante los jueces la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquiera autoridad, o particular en los casos previstos en la Ley.

En esta ocasión si bien se invocaron diversos derechos constitucionales, entre ellos, la libertad de cátedra, de culto, etc, todas tienen una misma y marcada línea en este tipo de conductas protegidas por la ley 1010 de 2006 razón por la que la atención del despacho estará sobre el denunciado caso de acoso laboral en el sector público pues en esta descansa la protección de las otras garantías alegadas.

La Corte Constitucional ha considerado que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas, en cuyos comportamientos suelen encontrarse presentes elementos como: la asimetría de las partes, la intención de dañar, la causación de un daño y el carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión. Resaltó la Corte: *“En suma, el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar”*¹.

¹ Sentencia T 882 de 2006.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

La ley 1010 de 2006 prevé un conjunto de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias. Entre las primeras se encuentran la obligación de ajustar los reglamentos internos de trabajo para que se prevean mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y el procedimiento interno para su resolución, la posibilidad de la víctima de acoso laboral de acudir ante Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, para que estos a su vez conminen a los empleadores a que activen los procedimientos a los que haya lugar, y por último la posibilidad de asistir a un centro de conciliación que intermedie la situación de acoso laboral y si es del caso facilite como medida correctiva un traslado de los funcionarios que así lo soliciten. Entre las segundas medidas, es decir las disciplinarias, se distingue entre el sector público y privado, correspondiendo ante el primero una compulsa de copias ante la Procuraduría General de la Nación y en el segundo un procedimiento sumario ante el Juez Laboral. *“En lo que concierne al procedimiento sancionatorio se tiene que la ley prevé que el Ministerio Público impondrá la sanción disciplinaria correspondiente, de conformidad con el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único; por el contrario, cuando el sujeto activo sea un particular, la normatividad dispone la citación a una audiencia ante el juez laboral, la cual tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo”.*

Sustentado en lo anterior, se fijó una regla jurisprudencial en este tipo de asuntos respecto al requisito de subsidiariedad de la acción constitucional: *“cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. Aunado a lo anterior, como se ha señalado, para el caso del sector público el legislador no previó la puesta en marcha de medidas preventivas, como sí su sucede en el ámbito privado. En efecto, no sólo la vía disciplinaria no es tan rápida como la tutela, sino que además, por medio de ella, no se puede lograr el traslado del trabajador, o al menos, la impartición de una orden al superior para que cese de inmediato en su conducta. Aunado a lo anterior, el mencionado mecanismo no tiene efectos frente a particulares, como por ejemplo, las Aseguradoras de Riesgos Profesionales cuando quiera que éstas se nieguen a practicar exámenes médicos para calificar el origen de una enfermedad profesional (estrés laboral). **Así las cosas, la Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral**”.*

² Ibidem.

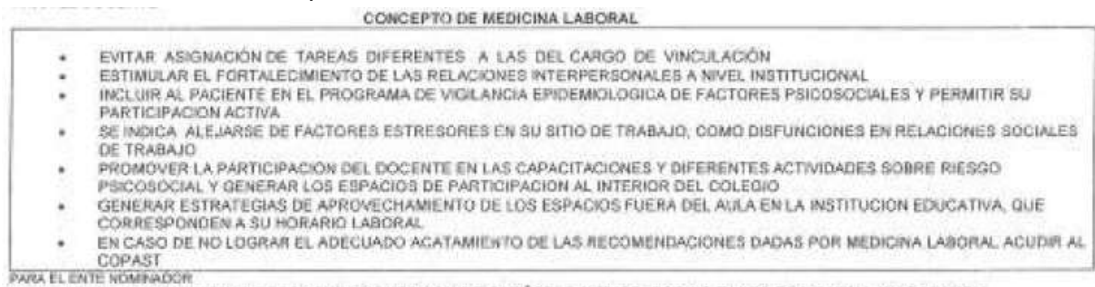


REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Decantados los supuestos jurídicos que rodean el asunto que es hoy objeto de pronunciamiento, procederá la suscrita hacer un recuento de las pruebas pertinentes y que sustentan las directrices que se ordenaran más adelante para lo cual se dejará constancia de los soportes que competen a cada docente en particular y las que son transversales para todas las partes.

1. Pruebas relativas a Claudia Consuelo Sánchez Brochero

1.1. Concepto medico laboral de fecha 16 de septiembre de 2019 en que se dieron las siguientes recomendaciones para el nominador:



1.2. Soportes del inconveniente presentado por el acompañamiento y consecuente permiso de la docente a los juegos supérate Intercolegiados del municipio de Cajicá.

1.3. Fotos de la bodega que tiene asignada los docentes de educación física para el cumplimiento de sus funciones.

1.4. Proceso de justificación de 77 ausencias en el año 2019 que fueron denunciadas como injustificadas por la rectora pero que fueron debidamente soportadas por la docente ante el órgano competente.

1.5. Diez incapacidades medicas sustentada en episodio depresivo no especificado, trastorno de ansiedad y similares.

1.6. Concepto médico laboral del 9 de enero de 2020 en el que se emitieron recomendaciones similares a las ya renombradas.

1.7. Declaración juramentada del 8 de junio de 2020.

1.8. Correo electrónico remitido a la madre de familia Sara Villamil en el que da contestación a las inquietudes presentadas sobre el desarrollo de las actividades en el marco de la educación virtual.

2. Pruebas relativas a Yaneth María Gutiérrez Urrego

2.1. Evaluación anual de desempeño laboral

2.2. Comunicaciones varias respecto a la inconformidad por la reducción en las horas semanales de la clase de artística.

2.3. Solicitud de revisión de la calificación anual.

2.4. Concepto medico laboral del 16 de julio de 2020 en el que se dieron las siguientes recomendaciones para el nominador:



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

CONCEPTO DE MEDICINA LABORAL

- SE SUGIERE NO EXPONERSE A LOS FACTORES ESTRESORES EN SU SITIO DE TRABAJO QUE GENERAN EXACERBACION DE SU CUADRO CLINICO AFECTIVO
- EVITAR LA ASIGNACION DE LABORES Y TAREAS DIFERENTES A LAS DEL CARGO DE VINCULACIÓN
- SE SUGIERE CONCILIAR LOS MECANISMOS PARA QUE LA DOCENTE TENGA LA CARGA LABORAL PERTINENTE A SU AREA QUE LE PERMITAN EL ADECUADO DESEMPEÑO DE SUS LABORES
- ESTIMULAR EL FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL INSTITUCIONAL
- INCLUIR AL PACIENTE EN EL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES PSICOSOCIALES Y PERMITIR SU PARTICIPACION ACTIVA
- PROMOVER LA PARTICIPACION DEL DOCENTE EN LAS CAPACITACIONES Y DIFERENTES ACTIVIDADES SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL Y GENERAR LOS ESPACIOS DE PARTICIPACION AL INTERIOR DEL COLEGIO
- GENERAR ESTRATEGIAS DE APROVECHAMIENTO DE LOS ESPACIOS FUERA DEL AULA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA, QUE CORRESPONDEN A SU HORARIO LABORAL
- **NOTA: ANTE ESTAS RECOMENDACIONES SE LE INDICA AL ENTE NOMINADOR REALIZAR TODO LO PERTINENTE PARA MANTENER A LA TRABAJADOR EN UN SITIO DE TRABAJO QUE LE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES**
- EN CASO DE NO LOGRAR EL ADECUADO ACATAMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DADAS POR MEDICINA LABORAL ACUDIR EN PRIMERA INSTANCIA AL COPAST

PARA EL ENTE NOMINADOR

3. Pruebas relativas a Fabiola Camberos Moreno

- 3.1. Declaración juramentada del 5 de junio de 2020 en el que deja constancia de muchos de los hechos soportes de la queja constitucional.
- 3.2. Ocho incapacidades medicas por diagnóstico de trastorno mixto de ansiedad y depresión, entre otros.
- 3.3. Tres conceptos medico laborales del 1 de abril de 2016, 9 de noviembre de 2017 y 18 de marzo de 2020, en el que el último de ellos se emiten las siguientes recomendaciones para el nominador:

- CONCEPTO DE MEDICINA LABORAL**
- EVITAR ASIGNACION DE TAREAS DIFERENTES A LAS DEL CARGO DE VINCULACIÓN
 - NO EXPONERSE A LOS FACTORES ESTRESORES QUE EXACERBAN LOS SINTOMAS EMOCIONALES EN EL SITIO DE TRABAJO.
 - ESTIMULAR EL FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL INSTITUCIONAL
 - INCLUIR AL PACIENTE EN EL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES PSICOSOCIALES Y PERMITIR SU PARTICIPACION ACTIVA
 - PROMOVER LA PARTICIPACION DEL DOCENTE EN LAS CAPACITACIONES Y DIFERENTES ACTIVIDADES SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL Y GENERAR LOS ESPACIOS DE PARTICIPACION AL INTERIOR DEL COLEGIO
 - GENERAR ESTRATEGIAS DE APROVECHAMIENTO DE LOS ESPACIOS FUERA DEL AULA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA, QUE CORRESPONDEN A SU HORARIO LABORAL
 - REALIZAR PAUSAS ACTIVAS OSTEOMUSCULARES CADA DOS HORAS
 - NO REALIZAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS (FLEXION, ROTACION, ELEVACION) DE HOMBROS, CODO, MUÑECA Y MANOS, EN FORMA CONTINUA O PROLONGADA.
 - NO HAGA MOVIMIENTOS DE MIEMBROS SUPERIORES POR ENCIMA DEL NIVEL DEL HOMBRO, NO LOS MANTENGA MUY LEJOS NI MUY CERCA DE SU TRONCO
 - NO MANEJO DE CARGAS MAYORES A 3 KG
 - NO REALIZAR ACTIVIDADES LABORALES QUE IMPLIQUEN POSTURAS FORZADAS DE COLUMNA, MIEMBROS SUPERIORES E INFERIORES.
 - VERIFICAR QUE LA ALTURA DE LA SILLA FRENTE A LA PANTALLA DEL COMPUTADOR ESTE A 90° Y QUE LOS SOPORTES DE LA SILLA Y LA UBICACION DEL TECLADO PERMITAN DICHO ANGULO
 - USE LA MAYOR CANTIDAD DE RECURSOS TECNICOS Y TECNOLOGICOS A SU DISPOSICION PARA QUE DISMINUYA EL USO CONTINUO DE MIEMBROS SUPERIORES.

- 3.4. Concepto medico laboral de la junta de calificación del 6 de marzo de 2019.

4. Pruebas relativas a Jhoann Mauricio Moreno Flórez

- 4.1. Evaluación anual de desempeño laboral
- 4.2. Interacción de chat con sus alumnos.
- 4.3. Observaciones del 29 de noviembre de 2019 dirigida a la rectora por su evaluación en la calificación de desempeño.
- 4.4. Misiva del 5 de febrero de 2020 en la que insiste en que le sea respectada su libertad de culto al no querer participar activamente en las ceremonias del rito católico por ser contrarias a sus creencias religiosas y filosóficas.
- 4.5. Queja por acoso laboral remitido al comité de convivencia de la Secretaria de Educación.
- 4.6. Concepto medico labora del 31 de julio de 2020 en el que se dieron las siguientes recomendaciones para el nominador:



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

CONCEPTO DE MEDICINA LABORAL

- EVITAR ASIGNACIÓN DE TAREAS DIFERENTES A LAS DEL CARGO DE VINCULACIÓN
- ESTIMULAR EL FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL INSTITUCIONAL
- INCLUIR AL PACIENTE EN EL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES PSICOSOCIALES Y PERMITIR SU PARTICIPACIÓN ACTIVA
- SE SUGIERE TOMAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA DISMINUIR DISFUNCIONES EN LAS RELACIONES SOCIALES D ETRABAJO Y DISFUNCIONES EN DIMENSION DE LIDERAZGO
- SE INDICA REALIZAR AJUSTES EN LAS ACTIVIDADES LABORALES CON EL FIN DISMINUIR DISFUNCIONES EN DEMANDAS CUANTITATIVAS DE TRABAJO
- PROMOVER LA PARTICIPACION DEL DOCENTE EN LAS CAPACITACIONES Y DIFERENTES ACTIVIDADES SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL Y GENERAR LOS ESPACIOS DE PARTICIPACION AL INTERIOR DEL COLEGIO
- GENERAR ESTRATEGIAS DE APROVECHAMIENTO DE LOS ESPACIOS FUERA DEL AULA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA, QUE CORRESPONDEN A SU HORARIO LABORAL
- EN CASO DE NO LOGRAR EL ADECUADO ACATAMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DADAS POR MEDICINA LABORAL ACUDIR AL COPAST

PARA EL ENTE NOMINADOR

5. Pruebas relativas a Mariela del Rosario Acevedo Valbuena

5.1. Declaración juramentada del 24 de junio y 9 de julio de 2020.

5.2. Cuatro incapacidades medicas por trastorno mixto de ansiedad y depresión.

6. Pruebas comunes:

6.1. Informe de visita del 28 de enero de 2019 emitida por el Grupo de Inspección de Inspección y Vigilancia de la Secretaria de Educación.

6.2. Misiva de la docente Sol Gelizt Prieto dirigida a la Licenciada Andrea Medina Directora de Educación de la Alcaldía de Cajicá en la que hace un relato de las presiones sufridas en la Institución Educativa que le causaron graves afectaciones a su salud mental y por la cual solicitó un traslado a otro plantel.

6.3. Misiva de la auxiliar administrativa Nicole Vanessa Carranza Martin dirigida al Director de Personal de la Secretaria de Educación departamental en la que se hace denuncias sobre tratos degradante y abusivos sufridos por cuenta de la rectora Sonia Forero Carvajal.

6.4. Denuncia efectuada por un acudiente de dos estudiantes que informaron haberles hecho firmar un documento en blanco a todos los jovenes de grado decimo y once que aparentemente fue despues usado para dar un respaldo a la rectora sin que haya sido de su conocimiento.

6.5. Incapacidades medicas de Gladys Milena Diaz Garcia y Claudia Patricia Merchan Ospina por transtorno de depresión a causa de estress laboral.

6.7. Declaración juramentada de Gladys Milena Diaz Garcia en la que denuncia incoformidades por indebida intromisión de los directivos en la elección de los representantes de los profesores ante el Consejo Directivo.

6.8. Misiva del 6 de febrero de 2020 y correo electrónico del 11 de marzo de 2020 en el que los docentes Jhoann Mauricio Moreno Flórez, Yaneth María Gutiérrez Urrego y Claudia Consuelo Sánchez Brochero comunican su decisión de no participar en los actos religiosos católicos que desarrolla el plantel educativo.

6.9. Comunicaciones de los padres de familia en los que pide las clases sean dictadas por WhatsApp.

7. Pruebas aportadas por las accionadas y vinculadas:

7.1. Actas del Consejo Directivo

7.2. Comunicados de Rectoría

7.3. Copia incompleta de la resolución expedida el 16 de abril de 2019 por la oficina de control interno disciplinario.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

7.4. Comunicaciones enviadas por los docentes en las que informaban su participación en las jornadas de paro convocadas por FECODE.

7.5. Cronograma de clases

7.6. Plan de contingencia y balance del trabajo realizado en el marco de la educación virtual.

7.7. Informe expedido por el Grupo de Inspección y Vigilancia con fines de Control de la Secretaria de Educación donde se da cuenta de denuncias presentadas por padres de familia ante la aparente negligencia en la prestación del servicio de los docentes Fabiola Camberos Moreno, Claudia Consuelo Sánchez Brochero y Jhoann Mauricio Moreno Flórez.

7.8. Misiva de la Directora de Personal de las Instituciones Educativas en las que indica que las recusaciones se encuentran en trámite de ser falladas y da cuenta del trámite de las quejas por abuso laboral.

7.9. Constancia de radicación de la queja de abuso laboral ante la Procuraduría general de la Nación.

De los medios de prueba aportados se puede concluir de manera razonable la necesidad de intervención del juez constitucional para proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas de los accionantes, tomando medidas correctivas, en apoyo de las distintas entidades que fueron vinculadas y dentro del margen de sus competencias a fin de generar una hoja de ruta de permita superar las desavenencias y conductas que han llevado a generar unas condiciones de trabajo inadecuadas para los quejosos. De lo anterior, dan principal cuenta los conceptos médicos laborales y las constantes incapacidades medicas que se han expedido con sustento principalmente en trastornos mixtos de ansiedad y depresión de aparente origen laboral. También las declaraciones emitidas por otros docentes, sumados a los traslados que se han dado atribuibles a las condiciones de trabajo impartidas por la Rectora de la Institución Educativa Departamental Rural San Gabriel, denotan la necesidad de las directrices que a continuación se emiten.

Como primera medida, se ordenará una reunión conjunta donde acudan por un lado, Claudia Consuelo Sánchez Brochero, Fabiola Camberos Moreno, Jhoann Mauricio Moreno Flórez, Mariela del Rosario Acevedo Valbuena y Yaneth María Gutiérrez Urrego, y por el otro Sonia Forero Carvajal en su calidad de Directivo Docente de la Institución Educativa Departamental Rural San Gabriel que cuente con la intermediación y rol activo de la Secretaria de Educación de Cundinamarca, a través de la dependencia competente sea el Comité de Convivencia Laboral o el Grupo de Inspección y Vigilancia según corresponda, en que se escuchen a las partes, se discutan las recomendaciones dadas en los conceptos médicos laborales, se fijen parámetros de conducta respetuosa, se demarque la jornada laboral y los horarios en que podrán recibirse mensajes por medios virtuales, se adecue y/o traslade el espacio donde los docentes de educación física cumplen sus funciones, y los demás que se consideren necesarios. De lo anterior se dejará una constancia escrita de directrices provisionales y se remitirá al plenario para que pueda obrar en el expediente.

En segunda medida, se ordenará a la Fiduprevisora efectuar un examen medico laboral a cada uno de los accionantes que permita determinar sus condiciones de salud ocupacional actual y se fijen criterios de la forma en que deben desarrollarse las labores de los docentes a fin de proteger su salud física y mental.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

En tercera medida, se ordenará hacer una reunión de seguimiento con los docentes, la rectora y la Secretaria de Educación para que se definan las directrices definitivas en las que tomen en cuenta los dictámenes medico laborales ordenados.

Como cuarta medida, se ordenará a la Secretaria de Educación de Cundinamarca, a través de la dependencia competente sea el Comité de Convivencia Laboral o el Grupo de Inspección y Vigilancia según corresponda, haga seguimiento cada dos meses del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes, y en caso de persistir las conductas que sustentan la acción, y agotado el procedimiento permitiente, compulse copias a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.

Finalmente, se instará a los quejosos para que confluyan a los mecanismos aquí previstos con una voluntad de acuerdo y dejando por sentado que la protección aquí extendida no es óbice para dar cabal cumplimiento a cada una de sus obligaciones con el Estado, advirtiendo además que esta decisión en nada debe influir en el proceso disciplinario que se adelanta en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Gobernación de Cundinamarca contra algunos de los docentes.

De la misma manera se deja constancia, que acorde con la doctrina proferida por el Alto Tribunal Constitucional, la viabilidad de proteger en sede de tutela los derechos reclamados se da como mecanismo de actuación inmediata ante conductas como las aquí reveladas, en tanto la ley 1010 de 2006 solo contempla, en el caso de servidores públicos, la investigación disciplinaria del acusado, dejando en el entre tanto ordenes que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo dignas y justas reclamadas. Ello cobra relevancia para recalcar que la investigación disciplinaria que se sigue en contra de Sonia Forero Carvajal en la oficina de Control Interno Disciplinario de la Gobernación de Cundinamarca deberá seguir su curso, máxime si las directrices aquí impartidas no son de naturaleza sancionatoria, por no ser además de la competencia de esta servidora.

Decisión

Así las cosas, el **Juzgado Treinta y Uno Civil Municipal de Bogotá**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **Resuelve**

Primero: Conceder la protección del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas de los reclamantes.

Segundo: Ordenar al **Secretario de Educación de la Gobernación de Cundinamarca**, a través de la dependencia competente sea el Comité de Convivencia Laboral o el Grupo de Inspección y Vigilancia según corresponda, convoque en un termino de **cinco (5) días** una reunión donde acudan por un lado, Claudia Consuelo Sánchez Brochero, Fabiola Camberos Moreno, Jhoann Mauricio Moreno Flórez, Mariela del Rosario Acevedo Valbuena y Yaneth María Gutiérrez Urrego, y por el otro Sonia Forero Carvajal en su calidad de Directivo Docente de la Institución Educativa Departamental Rural San Gabriel, en la que se escuchen a las partes, se discutan las recomendaciones dadas en los conceptos médicos



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

laborales, se fijen parámetros de conducta respetuosa, se demarque la jornada laboral y los horarios en que podrán recibirse mensajes por medios virtuales, se adecue y/o traslade el espacio donde los docentes de educación física cumplen sus funciones, y los demás que se consideren necesarios. De lo anterior se dejará un acta escrita con las directrices provisionales y se remitirá a esta sede judicial para que pueda obrar en el expediente.

Tercero: Ordenar al representante legal de la **Fiduprevisora** y/o quien haga sus veces, que en un término de **veinte (20) días** convoque una junta médico laboral para cada uno de los accionantes que permita determinar sus condiciones de salud ocupacional actual y se fijen criterios de la forma en que deben desarrollarse sus labores a fin de proteger su salud física y mental.

Cuarto: Ordenar al **Secretario de Educación de la Gobernación de Cundinamarca**, a través de la dependencia competente sea el Comité de Convivencia Laboral o el Grupo de Inspección y Vigilancia según corresponda, convoque en un término de **quince (15) días**, contados a partir que sea notificado del último de los dictámenes médicos, una reunión entre las partes en la que se definan las directrices definitivas en las que se deberá enmarcar la relación laboral. De lo anterior se dejará un acta escrita y se remitirá a esta sede judicial para que pueda obrar en el expediente.

Quinto: Ordenar al **Secretario de Educación de la Gobernación de Cundinamarca**, a través de la dependencia competente sea el Comité de Convivencia Laboral o el Grupo de Inspección y Vigilancia según corresponda, haga seguimiento cada dos meses del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes, y en caso de persistir las conductas de acoso, y agotado de ser caso el procedimiento permitiente, compulse copias a la **Procuraduría General de la Nación** para lo de su competencia.

Sexto: Instar a **Claudia Consuelo Sánchez Brochero, Fabiola Camberos Moreno, Jhoann Mauricio Moreno Flórez, Mariela del Rosario Acevedo Valbuena y Yaneth María Gutiérrez Urrego** para que confluyan a los mecanismos aquí dispuestos con una voluntad de acuerdo y dejando por sentado que la protección aquí extendida no es óbice para dar cabal cumplimiento a cada una de sus obligaciones con el Estado, advirtiendo además que esta decisión en nada debe influir en el proceso disciplinario que se adelanta en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Gobernación de Cundinamarca contra algunos de los aquí referenciados.

Séptimo: Comunicar esta decisión por el medio más expedito e indíquese que por la situación de salud pública, únicamente se recibirán documentos a través del correo electrónico del juzgado.

Octavo: Advertir a la tutelada que si bien este fallo es susceptible de impugnación, su cumplimiento es perentorio, so pena de las sanciones previstas en el art. 52 del Decreto 2591 de 1991.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Noveno: Remítase la presente actuación, si no fuere impugnada, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese

Firmado Por:

**ANGELA MARIA MOLINA PALACIO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 031 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

7ca57340ff5c0006c11544cacaf1a85ec0c2f4a7ea109cf8cc5981967a18094f

Documento generado en 22/10/2020 04:50:30 p.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**