



Bogotá D.C., 04 de diciembre de 2019

Señor:

CARLOS ALFONSO NEGRET MOSQUERA

Defensor del Pueblo Colombia

Asunto: Derecho de Petición para adopción de medidas de protección urgentes ante situación de presunta violencia y acoso laboral contra la dirigente sindical y Defensora Comunitaria del Norte de Cauca, Carolina Fernández Tovar.

Los [Estados] Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical [...] de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Tomado de los Principios Fundamentales sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 2019.

Respetado Defensor del Pueblo,

La servidora pública Carolina Fernández Tovar, Secretaria General de la Junta Directiva de SINDHEP, desde hace 6 años viene ejerciendo como Defensora Comunitaria en el Norte del Cauca, tiempo en el cual su labor en defensa, protección y fortalecimiento de las comunidades azotadas por la guerra ha sido ampliamente reconocida por las organizaciones sociales, étnico-territoriales, campesinas, de mujeres, de diversidad de género, entre otros sujetos de especial protección constitucional en esa subregión. En dicho lugar del Cauca, la servidora ha sido la única presencia permanente de la Defensoría del Pueblo, y ha logrado desplegar acciones en favor de comunidades víctimas del conflicto armado o en riesgo de desplazamiento forzado, en un escenario que, dado los altos niveles de disputa territorial por parte de distintos actores armados, ha estado expuesta a diversos riesgos sobre sus derechos fundamentales, pero precisamente gracias a sus capacidades profesionales, su trabajo ético y comprometido en defensa de los derechos humanos, ha desarrollado de manera impecable sus funciones públicas como Defensora Comunitaria en el Norte del Cauca, y ha logrado que la Defensoría del Pueblo Regional Cauca goce de un reconocimiento, como pocas entidades de Estado en ese convulsionado lugar del país.



<http://www.sindhep.org/>

También hay que destacar que Carolina Fernández es integrante de la Junta Directiva de SINDHEP desde su creación cargo que ha sido ratificado en las distintas asambleas, dado que las y los trabajadores allí afiliados reconocen su papel de defensa de los derechos de las mujeres, así como su rol de defensa de derechos humanos y laborales al interior de la Defensoría del Pueblo, siendo un referente para la base sindical de SINDHEP de profesionalismo y compromiso cívico y sindical para atender la problemática de violación masiva de derechos humanos en Colombia a través del trabajo humanitario en terreno.

Vemos con preocupación las medidas derivadas a partir de la interposición de una queja de acoso laboral por parte de la compañera Carolina Fernández contra el Defensor del Pueblo Regional Cauca, con solicitud de medidas cautelares, ante el Comité de Convivencia Laboral el pasado 2 de diciembre de 2019, en razón a que se ha venido configurando una situación de presunta violencia y acoso laboral, sustentada entre otros aspectos por el débil apoyo y escasa respuesta institucional a su gestión, en un contexto en el que de manera recurrente se presentan urgentes y graves situaciones de violación a los derechos humanos, sin que se dé trámite a tales solicitudes de manera oportuna por la directiva de dicha Regional Cauca, situaciones que pueden constituirse como discriminatorias y excluyentes lo cual se visto reflejado en la obstaculización de sus gestión en casos dónde la vida e integridad de líderes y comunidades se encuentran en alto riesgo, en algunos casos no informando o impidiendo que participe en los escenarios institucionales que hacen parte de la naturaleza de su cargo y que permite adopción de medidas de política pública en favor de las víctimas o de comunidades en riesgo.

Ante esta grave y delicada situación, la compañera se vio en la imperiosa necesidad de solicitar medidas cautelares al Comité de Convivencia Laboral, con el propósito que se le brindaran medidas efectivas de protección que le ampararan ante los reiterados hechos de obstaculización de sus funciones como Defensora Comunitaria en protección de los DDHH y prevención de infracciones al DIH con ocasión del conflicto armado, como se encuentra establecido en el Artículo 201 del Decreto-Ley 4800 de 2011, y ante posibles cambios de las funciones asignadas a su cargo y demás medidas que pudieran estar encaminadas a desprenderla y relegarla de su rol como defensora comunitaria del Norte del Cauca, agravadas por la posible discriminación basada en género y persecución por su condición de líder y directiva de nuestra organización sindical.

Queremos ponerle en conocimiento como Defensor del Pueblo de Colombia, la situación advertida como violencia y acoso laboral ante el Comité de Convivencia y frente a la cual se solicitaron medidas cautelares, fue ratificada y materializada con el acto administrativo suscrito por el presunto acosador laboral, Rossi Jair Muñoz, quien la suscribe como Defensor Regional Cauca, en el cual le informa mediante memorando que tiene como “REFERENCIA: REUBICACIÓN”, (...) entrecomillado del autor “que por necesidad de servicio a partir de la fecha, apoyará el Área Direcciones Nacionales de la Defensoría Regional Cauca.”

Tal decisión administrativa arbitraria, carece de motivación técnica bajo una exposición detallada de los motivos sobre la necesidad del servicio y, en términos prácticos, implica



<http://www.sindhep.org/>

destruir la red de protección de los derechos humanos de las comunidades en el Norte del Cauca definida por la Ley de Víctimas y el Acuerdo de Paz (punto 5.1.3.5) bajo responsabilidad de las Defensoras Comunitarias; y contraria a los convenios y tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo que se relacionan más adelante, así como a los principios de eficacia, eficiencia, celeridad y efectividad de la función pública, se podría constituir en una decisión que atenta gravemente contra los derechos sindicales, ya que este acto administrativo es contrario a la Ley, como lo estipula el Código Laboral en relación con el fuero que la ampara como directiva de SINDHEP, pero también contra sus derechos laborales y humanos como la estabilidad emocional, al sacarla de su lugar de trabajo modificando sus funciones, trasladándola sin consulta de su lugar de residencia, y cortando abruptamente los procesos de prevención y protección de derechos humanos y el derecho internacional humanitario que actualmente acompaña en el norte del Cauca.

La decisión también tiene efectos en lo público, ya que pone en riesgo la gestión del conocimiento que la Defensoría del Pueblo ha logrado forjar a lo largo de estos seis años de trabajo humanitario en el Norte del Cauca, una de las zonas de Colombia con mayores niveles de violencia con ocasión del conflicto armado, que implica una capacidad de gestión y disuasión de los riesgos asociados al conflicto armado y otras violencias sobre las comunidades acompañadas a través de procesos de fortalecimiento organizativo, con estrategias basadas en una profunda confianza ciudadana, de la mano con otras entidades del Estado y de la sociedad civil para la defensa de derechos humanos, su ausencia podría socavar dicha capacidad y experticia institucional y conducir a que tales riesgos se exacerben y se acentúen.

Con relación a nuestra organización sindical, el cambiar sus condiciones de trabajo y su domicilio afecta negativamente a nuestra organización sindical dado que tal decisión disminuye la capacidad de gestión del liderazgo que ejerce en SINDHEP, particularmente sobre la acción sindical para el mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios que realizan trabajo humanitario en terreno, que es una labor de alto riesgo físico y emocional, y que afecta de manera diferencial a las mujeres, por lo que su liderazgo desde la perspectiva de género es un invaluable para los trabajadores de la Defensoría del Pueblo afiliados a SINDHEP. Nos preguntamos si con estas decisiones por parte de los directivos de la Defensoría del Pueblo se está constituyendo una actuación sistemática para desmejorar las condiciones laborales de nuestros afiliados y directivos sindicales, y para someterlos a presiones emocionales y psicológicas en sus lugares de trabajo, como una estrategia soterrada para provocar su renuncia y, con ello, debilitar el trabajo de protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, y de protección de los derechos de las comunidades en los territorios de actuación humanitaria, lo que en conjunto atenta contra los procesos y principios de organización sindical de SINDHEP.

Pero además, esa decisión arbitraria y carente de motivación atenta contra nuestros derechos constitucionales como sindicato, por lo cual es importante resaltar que el amparo de fuero sindical está consagrado en la Constitución Política, artículo 39, y sobre los derechos que protege este amparo la Corte Constitucional en la Sentencia de Tutela 294 de 1994, hizo las



<http://www.sindhep.org/>

siguientes precisiones: “El fuero sindical constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado, pues indudablemente dicha garantía protege la organización sindical, en cuanto tiende a precaver los actos arbitrarios del patrono que afectan al personal con cargos de relevancia en la misma, los cuales necesariamente repercuten en el desarrollo de su actividad y en el cumplimiento de sus objetivos...” ST 294 de 1994.

En este mismo sentido, la Corte constitucional mediante la Sentencia T - 360/07 consagra: “Tanto la Constitución Política como las normas legales establecen la protección del trabajador privado o el servidor público amparado con fuero sindical. Ello, mediante la disposición de medios judiciales ordinarios creados para el efecto, esto es: (i) la obligación del empleador de solicitar previamente ante el juez laboral la autorización para despedir, desmejorar en sus condiciones de trabajo o trasladar a tales trabajadores y servidores; y, (ii) el derecho en cabeza de los trabajadores y servidores públicos aforados, de solicitar a través de la presentación de una demanda especial, el reintegro a su cargo, en los casos en que se haya producido su despido, traslado o desmejora en sus condiciones de trabajo, sin previa autorización judicial”

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, mediante sentencia con radicación No. 44155, de fecha 26 de junio de 2012, Magistrado ponente Francisco Javier Ricaurte Gómez, explica en qué consiste el ius variandi, así: “Conviene recordar que esta Sala de la Corte ha sostenido invariablemente en su jurisprudencia que el poder subordinante que tiene el empleador, de donde nace el “ius variandi”, esto es, la facultad de variar las condiciones iniciales de trabajo, no puede ser ejercido de manera omnímoda y arbitraria, pues tiene sus límites en los derechos propios del trabajador, por lo que su ejercicio siempre ha de obedecer a razones objetivas y válidas, sean de orden técnico u operativo que lo hagan ineludible o, al menos, justificable (Ver sentencia del 26/07/1999, Rad. 10969 Corte Suprema de Justicia).

Nuestro Tribunal Constitucional, en la citada sentencia T-338 de 2013, indica que el ius variandi no es absoluto y tiene límites constitucionales, así: “La facultad de trasladar a los trabajadores no es absoluta ya que existen límites constitucionales que exigen proteger unas condiciones mínimas de los derechos fundamentales del trabajador. La aplicación del ius variandi debe darse de forma justificada en la necesidad del servicio y protegiendo las garantías laborales mínimas del trabajador. Todo cambio en las condiciones territoriales de un contrato laboral debe estar ajustado a la necesidad del servicio. En este sentido, este Tribunal ha expuesto que para que la decisión no se torne desproporcionada, el empleador debe tener en cuenta las circunstancias que podrían afectar al trabajador y a su familia en relación al cambio del lugar en dónde se debe dar la prestación laboral.”

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 204 de 1957, artículo 1, consagra el amparo del fuero sindical “... como la garantía de que gozan...” entre otros, los miembros de la junta directiva y subdirectivas de toda organización sindical de trabajadores, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, durante su mandato y seis (6) meses más (artículo 406, literal c) del C.S.T., modificado por el artículo 12 de la Ley



584 de 2000) “... de no ser desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo”.

Lo que es más grave aún, Defensor Nacional, es que viola los siguientes convenios y tratados 087, 151, 098 y 135 de la OIT relativos a la libertad sindical, y demás derechos consagrados para el ejercicio sindical, firmados y ratificados por Colombia, relacionados a continuación:

C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - (a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
 - (b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)



Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)

Artículo 1

- Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

- 1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
- 2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
- 3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión **representantes de los trabajadores** comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- (a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- (b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

PETICIÓN



<http://www.sindhep.org/>

1. Solicitamos como organización sindical que en su función como Defensor del Pueblo, máxima autoridad de la Institución Nacional de Derechos Humanos y como nominador de las y los trabajadores de la entidad, adopte de manera inmediata los correctivos necesarios y reverse la decisión administrativa denominada “reubicación, por necesidades del servicio” que aparta a la dirigente sindical Carolina Fernández Tovar de sus funciones como defensora comunitaria del Norte del Cauca, debido a que podría constituir graves violaciones a los derechos humanos, a la libertad sindical, a los derechos de las y los trabajadores, y a los tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.
2. Que como Defensor Nacional del Pueblo adopte las medidas necesarias para que cesen de manera inmediata las presuntas conductas que se pueden tipificar como violencia y acoso laboral contra la servidora Carolina Fernández Tovar por parte del Defensor Regional ROSSI JAIR MUÑOZ SOLARTE, que constituyen un ataque a nuestra organización sindical al afectar negativamente a quien es parte de la Junta Directiva como Secretaria General de SINDHEP.
3. Que brinde todas las garantías necesarias para velar por un trato igualitario, respetuoso, sin discriminación en su condición de mujer y directiva sindical por parte del Dr. ROSSI JAIR MUÑOZ SOLARTE, e instituya una política pública en la Entidad que vele por la erradicación de todas aquellas prácticas constitutiva de acoso laboral y que atenten contra la libertad sindical y los derechos de las mujeres trabajadoras.
4. Que se respeten todas las garantías constitucionales y legales otorgadas por su fuero sindical y por el fuero que otorga la Ley 1010 de 2006, como víctima de violencia y acoso laboral, el Código Sustantivo del Trabajo, así como los convenios 087, 151, 098 y 135 de la OIT relativos a la libertad sindical, y demás derechos consagrados para el ejercicio sindical, y otros relacionados con los derechos sindicales firmados y ratificados por Colombia

Le hacemos un llamado a generar mejores condiciones laborales para quienes tendrán (y han tenido) que asumir con su humanidad las consecuencias inevitables de la confrontación, para llevar a cabo sus labores en ejercicio y defensa de los derechos humanos como es caso de la Defensora Comunitaria del Norte del Cauca, pues proteger y garantizar la Magistratura Moral implica generar condiciones favorables para que la labor misional sea realizada en condiciones óptimas, y es una de las principales tareas de quienes están a cargo de direccionar la Defensoría del Pueblo.

La organización sindical **SINDHEP**, actúa en este caso en uso de las atribuciones constitucionales y legales que le otorgan, los artículos 25, 38, 39, 53, 55, 56 de la constitución política, ley 50 de 1990, ley 11 de 1984, Art. 200 ley 906, ley 584 de 2000, artículos 373, 374, 375 del código sustantivo del trabajo, convenios internacionales OIT 87, 98. Cuyos fundamentos de derecho invocados entre otros, facultan al sindicato para ejercer la representación sindical en defensa de los intereses de sus afiliados.



Sindicato de Defensoras y
Defensores de Derechos Humanos
de la Defensoría del Pueblo

SINDHEP



<http://www.sindhep.org/>

NOTIFICACIONES

Al suscrito en la Sede del Sindicato de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo ubicada en la Carrera 9 # 16 – 20 Oficina 605 del Edificio San Bernardo en Bogotá, D.C., al correo electrónico sindhepsindicato@gmail.com y al celular 3124731234.

Agradecemos de antemano su atención,

Cordialmente,

WILLIAM A. SALAZAR VALENCIA

Presidente

Sindicato de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo-
SINDHEP