

Informe de práctica

El acoso laboral docente

Un análisis sociológico de las relaciones de poder al interior de algunas instituciones

Educativas públicas de Medellín y como afectan las condiciones laborales

de algunos docentes víctimas de acoso laboral

Elkin de Jesús Galeano Quiroz

Informe de práctica para optar al título de

Sociólogo

Asesor:

Néstor Raúl Pérez

Magister en Educación

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Sociología

Medellín

2019

Resumen

En este informe se propone establecer las características, las modalidades y, las relaciones de poder, al interior de algunas Instituciones Educativas públicas de Medellín, y como se afectan las condiciones laborales de algunos de los docentes víctimas del acoso laboral. Se observa que, el acoso laboral conlleva al actor causante de este a negar derechos, reprimir la participación en las actividades Institucionales, maltrato verbal y exceso de trabajo, acusaciones falsas, lenguaje de temor, gritos, lenguaje intimidatorio, violación al derecho a la libertad de expresión, mentiras, clima laboral institucional deteriorado, miedo, pánico, inconformidad, imposición de órdenes ilegales a exigencias antipedagógicas, jornada laboral excesiva, presiones administrativas de poder para hacer o no hacer actividades propias del desempeño laboral estipulado en el manual de funciones. Además de señalamientos infundados de incompetencia pedagógica, profesional y laboral.

Palabras Claves: Acoso, miedo, intimidación, desprecio, desanimo, enfermedad, violencia, agresión, inconformidad, imposición, coacción, discriminación, depresión, maltrato, irrespeto, desconfianza.

Abstract

In this report it is proposed to establish the characteristics, modalities and, power relations, within some public Educational Institutions of Medellín, and how the working conditions of some of the teachers victims of workplace harassment are affected. It is observed that labor harassment leads the actor causing it to deny rights, repress participation in Institutional activities, verbal abuse and overwork, false accusations, fear language, shouting, intimidation language, violation of the right to freedom of expression, lies, deteriorated institutional working environment, fear, panic, disagreement, imposition of illegal orders to antipedagogical demands, excessive working hours, administrative pressures of being able to do or not do activities of the work performance stipulated in the manual of functions. In addition to unfounded indications of pedagogical, professional and labor incompetence.

Key words: Harassment, fear, intimidation, contempt, discouragement, illness, violence, aggression, nonconformity, imposition, coercion, discrimination, depression, abuse, disrespect, distrust.

Contenido

1. Introducción	5
2. Proceso, fases, actores, espacios, objetivos y contexto	7
2.1. Códigos	8
2.2. Quejas de presunto acoso, recibido en el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaria de Educación de Medellín	9
3. Antecedentes de estudio y trabajos realizados sobre el tema seleccionado	12
4. Objetivo general	14
5. Objetivos específicos	14
6. Características, Modalidades y tipos de relaciones de poder en algunas Instituciones Educativas públicas de Medellín	15
6.2. Modalidades del acoso laboral	18
6.4. Reflexión final	24
7. Referencias	42

1. Introducción

Las relaciones de poder que surgen en la interacción laboral producto de la jerarquización organizacional existente dentro de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Medellín, tienen una influencia latente en el desempeño laboral de los docentes.

Es esta la razón que sustenta el informe de práctica el cual tiene como objetivo general Determinar la influencia de las relaciones de poder en las condiciones laborales de los docentes víctimas de acoso laboral en algunas instituciones educativas públicas de la ciudad de Medellín.

Este informe de práctica servirá de insumo para generar cambios en las formas de interacción en los ambientes laborales para mejorar las dinámicas y el clima organizacional de las instituciones educativas públicas de la ciudad.

Creando ambientes favorables en el clima organizacional se garantizará un efectivo desempeño laboral docente y por consiguiente la calidad en el servicio educativo estatal.

El informe de practica contara con elementos desde lo teórico que servirán de fundamento para el análisis en torno a las relaciones de poder, el clima organizacional, el desempeño laboral; las condiciones laborales de los docentes y acoso laboral; que serán llevados a la práctica como reflexión pedagógica de mejora continua de las relaciones laborales entre pares académicos y directivos docentes.

Desde lo metodológico se contara con un material escrito como informe de práctica realizado en el Comité de convivencia Laboral de la Secretaria de Educación de Medellín que dará cuenta de estadísticas de los docentes víctimas de acoso laboral en la vigencia 2012 -2013 de acuerdo a evidencias recopiladas por el secretario general del Comité, que entraran a formar parte de los antecedentes históricos para futuras investigaciones relacionadas con el tema. Así mismo el material contara con una entrevista diseñada para recoger los testimonios del desenlace

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

de los procesos abordados por el comité a fin de determinar el alcance de los correctivos y de mejoras para la no recurrencia del acoso laboral.

La presente propuesta en torno al acoso laboral y su afectación en las condiciones del desempeño laboral de los docentes de algunas instituciones educativas de Medellín; pretende hacer visible a la luz pública dentro y fuera de la comunidad educativa la problemática que genera en las dinámicas de la vida escolar.

Analizar las condiciones laborales de los docentes víctimas de acoso laboral que acuden a las instancias legalmente constituidas como es el caso del comité de convivencia laboral de la Secretaria de Educación de Medellín; demuestra como los docentes se van empoderando cada día más de la normatividad vigente en torno a los derechos laborales y la defensa de los mismos.

Tener acceso directo a los evidencias testimoniales recogidas en actas de indagación preliminar como función directa del comité de convivencia a fin de determinar las características de la ocurrencia de los hechos, las modalidades del acoso, y tipificar el acoso laboral permitirá contar con elementos de juicio para valorar los alcances de la resolución 652 de 30 de abril de 2012; por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

El informe de practica al mismo tiempo permitirá mostrar como el acoso laboral docente en algunas instituciones educativas de Medellín incide en la evaluación de desempeño laboral, especialmente para los docentes del decreto 1278 de 2002 quienes deben ser sometidos a ella anualmente.

2. Proceso, fases, actores, espacios, objetivos y contexto

El informe que se presenta estará contextualizado en los ejes temáticos relaciones de poder, clima organizacional, desempeño laboral, condiciones laborales y acoso laboral de los docentes oficiales de la ciudad de Medellín. Desde el punto de vista temporal el informe de práctica corresponde a la vigencia 2012 -2013 de la gestión del Comité de Convivencia Laboral de la ciudad de Medellín.

El comité de convivencia laboral de la secretaria de Educación de Medellín se conformó según resolución 652 del 30 de abril de 2012 emanada del ministerio de trabajo, resolución 07688 de junio 22 de 2012, resolución 08793 de julio 27 de 2012, circular 046 de julio 3 de 2012, expedidas por la Secretaria de Educación del Municipio de Medellín, y el reglamento interno del 18 de octubre de 2012.

El objetivo del Comité de Convivencia Laboral fijado en la Resolución 0652 del 30 de abril de 2012 es:

Desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de las instituciones públicas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Una vez fue elegido y conformado el Comité según la reglamentación normativa exigida por la Municipalidad, fue instalado el 4 de octubre de 2012, en la oficina del subsecretario Administrativo de la Secretaria de Educación. Donde se designó Presidente y Secretario del Comité. El día diez y ocho (18) de octubre de 2012, se aprobó el Reglamento Interno, el cual regula el comportamiento y procedimientos a seguir frente a las funciones de cada uno de los miembros y sus alcances en relación a la prevención del acoso Laboral en Medellín.

Durante el desarrollo de sus funciones el Comité programo ocho (8) reuniones en las siguientes fechas: octubre 4, octubre 18, noviembre 14, noviembre 8, noviembre 22, noviembre 27, de las cuales se han realizado seis (6), en dos (2) de ellas no hubo quórum. Y se conformaron cuatro (4) Comisiones de Estudio y seguimiento de Quejas, también se elaboró un formato a través del cual se ilustro a los docentes sobre la forma de protocolizar sus quejas, y otros para que los miembros del comité pudieran pasar informe de audiencia o visita a la institución.

En la ejecución del proceso se recibieron algunas quejas de docentes en las siguientes Instituciones Educativas: Instituciones Educativas (cód. I.E), Rector (cód. R) y Docentes (cód. D).

2.1. Códigos

2.1.1. cód. 001 I.E. cód. 101 R. cód. 201 D.

2.1.2. cód. 002 I.E. cód. 102 R. cód. 202D.

2.1.3. cód. 003 I.E. cód. 103 R. cód. 203 D.

2.1.4. cód. 004I.E. cód. 104 R. cód. 204 D.

2.1.5. cod.005 I.E. cód. 105. R. cód. 205 D.

2.1.6. cód. 006 I.E. cód. 106 R. cód. 206.D

2.1.7. cód. 008 I.E. cód. 107 R. cód. 207 D

2.1.8. cód. 009 I.E. cód. 108 R. cód. 208 D

2.1.9. cód. 010 I.E. cód. 110 R. cód. 209 D

2.1.10. cód. 011 I.E. cód. 111 R. cód. 211D.

2.1.11. cód. 012 I.E. cód. 112. R. cód.2012D.

2.2. Quejas de presunto acoso, recibido en el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Medellín

2.2.1. El cód. 201 se queja del cód. 101 del cód. 001, por sus procedimientos anómalos, de violencia y descredito por las fallas en la digitación de notas en el PC – académico. Igualmente de la violación flagrante de sus derechos a elegir y ser elegido, así como de la violación a la libre expresión y la violación del debido proceso.

2.2.2. Se presentó una queja del cód. 202D. contra el cód. 102 R, del cód. 002 I.E, por presuntos hechos de acoso laboral cometidos por el cod.102 R, consistente en maltrato verbal y exceso de trabajo.

2.2.3. El cód. 203 D, presenta queja contra el cód. 103 R, del cód. 003 I.E. por presunto acoso laboral por discriminación laboral y desplazamiento de funciones profesionales. Acusaciones falsas y lenguaje de temor, gritos y mal trato, además de señalamientos.

2.2.4. El cód. 204 D. Se queja del cód. 104 R del cód. 004 I.E. por malos tratos, lenguaje intimidatorio. Violación al derecho a la libertad de expresión, presiones laborales, mentiras, clima laboral de la institución deteriorado, miedo, pánico, inconformidad, imposición de órdenes ilegales, imposición de exigencias antipedagógicas.

2.2.5. Del cod.005 I.E. se tiene queja por presunto acoso laboral contra el cód. 105. R. presentada por el cód. 205 D. los hechos son amenazas, acusaciones, clima enrarecido y agresivo por malos tratos, lenguaje intimidatorio. Violación al derecho a la libertad de expresión, presiones laborales, mentiras, clima laboral de la institución deteriorado. Miedo, pánico, inconformidad, imposición de ordenes ilegales, imposición de exigencias antipedagógicas.

2.2.6. El cód. 106 R. fue denunciado por el cód. 206. D del cod.006 I.E. por presuntas amenazas, acusaciones infundadas, por haberlo inmiscuido en un clima enrarecido y agresivo,

supuestamente por desacuerdos con las decisiones pedagógicas, persecución laboral, el cód. 206 D, denuncia la vulneración de su derecho a un trabajo digno.

2.2.7. El cód. 207 D, del cód. 007 I.E, se quejó de que el cód. 107 R, genera un ambiente de amenaza y coacción que lo violenta y amedraña.

2.2.8. Del cód. 008 I.E. llevo una queja del cód. 208 D contra el cód. 108 R, por Falta sobrecarga de trabajo, agresividad en el lenguaje, inseguridad y miedo.

2.2.9. Se presentó una queja del cod.209 D, del cód. 010 I.E. contra el cód. 109 R. por amenazas constantes de traslado inconsulto o discrecional al cód. 209 D.

2.2.10. Queja del cód. cód. 210 D contra el cód. 110 R del cód. 010 I.E. por falta de canales de comunicación, niega los permisos, sobrecarga de trabajo, trato diferencial, cambios repentinos de agenda, Me hace quedar mal con los estudiantes, Ya por la problemática actuó con inseguridad y miedo, solicitud de mi traslado.

2.2.11. El cod.211D presento queja contra el cód. 111 R, del cód. 011 I.E. porque le preocupa y tensiona el desconocimiento de las normas Educativas y la falta de comunicación, y eso lo perjudica laboralmente igualmente su lenguaje no asertivo.

2.2.12. Presentaron queja contra el cód. 112 R del cód. 012, del cód. 212 D. este docente denuncia que los canales de comunicación son nulos o muy regulares y eso lo violenta, ya que el dialogo es muy poco y muchas veces se registran ciertos tipos de violencia como la agresión verbal, los cambios de jornada, los traslados inconsultos. Esta docente plantea que es acosada porqué cód. 012 le cierra los espacios de diálogo y socialización de la problemática institucional.

El ejercicio normativo realizado inicia con citas a entrevistas individuales a cada uno de los actores visibilizados en el proceso y posteriormente con encuentros grupales, con el objetivo de escuchar a los involucrados en queja sobre presunto acoso laboral, y conocer el

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

contexto de los hechos mencionados por el quejoso. El procedimiento utilizado fue: orientar sobre los alcances de la audiencia y la posibilidad de expresar libremente sus comentarios y aportes sobre el tema. E igualmente conocer el contexto de los hechos mencionados por el quejoso.

El comité se propuso realizar para el año 2013 visitas a las instituciones educativas y establecer contacto con los administrativos, directivos docentes y docentes y a través de paneles, seminarios, foros, o conversatorios, aproximarnos a los trabajadores de la Educación y conocer sus requerimientos y necesidades al igual que sus problemáticas y conflictos laborales. El fin es diagnosticar y obtener los insumos necesarios para profundizar en las transformaciones que sean óptimas en la prevención de la problemática del acoso laboral. Para que las comunidades Educativas conocieran el propósito, el espíritu, la filosofía, las características y la legalidad del comité de convivencia laboral de la secretaria de Educación de Medellín.

Se propuso la adquisición de una oficina dotada con los elementos necesarios para desarrollar las funciones del comité. (Computador, muebles, archivador, teléfono, otros). Al mismo tiempo se aprobó apropiar recursos económicos para que el comité pueda suplir los costos de funcionamiento de la mejor manera posible. Igualmente se aprueba la carnetización para los miembros del comité, y un ciclo de capacitación según la ley 1010 de 2006 y resolución 652 de 2012.

3. Antecedentes de estudio y trabajos realizados sobre el tema seleccionado

Suecia fue el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para el acoso moral en el trabajo desde una óptica preventiva. En septiembre de 1993 adoptó, por medio de la ordenanza del Consejo Nacional Sueco De Seguridad Y Salud Laboral, “que el empresario está en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral y de adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de Mobbing”.

Posteriormente Francia en la ley de modernización social, incluye un capítulo sobre el acoso moral en el trabajo, donde define concretamente el acoso moral e insiste en el carácter reiterado de las conductas vejatorias de hostigamiento. Bélgica por su parte posee como instrumento regulador, la ley del 12 de Junio de 2002, que prevé la violencia psicológica en los sitios de trabajo.

España no cuenta con legislación específica sobre la materia, la constitución es reiterativa en el respeto a la dignidad humana de la persona. En su artículo 15 establece que, “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (...)” Y en su artículo 18 garantiza el derecho al honor y a la intimidad personal de todos los españoles.

En América Latina, en Argentina, en diciembre de 2003 mediante la ley No. 13168, crea un marco normativo, para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial.¹

El Convenio 155 de la OIT sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, que aunque no hace referencia expresa al tema de acoso moral en el trabajo,

¹ La declaración universal de los derechos humanos, establece en el artículo 1 que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. En el artículo 23, numeral 1, afirma que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

da las pautas para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia de este y guarden relación con la actividad laboral, con el fin de reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio en el que se labore. La declaración de la OIT (1998), destaca los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de respetar y defender los valores humanos fundamentales. Para cumplir tales propósitos, la declaración abarca cuatro áreas: La libertad de asociación y la libertad sindical así como el derecho de negociación colectiva; La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; La abolición del trabajo infantil, y; La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Unión Europea produce un instrumento importante sobre el acoso moral en el trabajo, es la resolución del Parlamento Europeo (Res. 2001/2339 (INI)). Adicionalmente cuenta con otras herramientas como la directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, concerniente a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores.²

² La directiva 2000/78 (referente al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación), introduce la noción general de acoso, señalando en el artículo 2, numeral 3, que el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Ley 1010, 2006).

4. Objetivo general

Establecer las características, las modalidades y, las relaciones de poder, al interior de algunas Instituciones Educativas públicas de Medellín, y como se afectan las condiciones laborales de algunos de los docentes víctimas del acoso laboral.

5. Objetivos específicos

- Identificar las características del acoso laboral en algunas instituciones educativas públicas de Medellín.
- Determinar las modalidades de acoso laboral en algunas instituciones Educativas de Medellín.
- Establecer el tipo de relaciones de poder que se presentan durante el acoso laboral en algunas Instituciones Educativas de Medellín.

6. Características, Modalidades y tipos de relaciones de poder en algunas Instituciones Educativas públicas de Medellín

6.1. Características del acoso laboral

Se observa que la caracterización general del presunto acoso laboral que se comunicó o se denunció, por parte de algunos docentes en algunas Instituciones Educativas de la ciudad de Medellín, concentra un alto grado de procedimientos anómalos, muchos de los cuales contradicen de alguna manera la aplicación objetiva de normas Educativas y bienes Jurídicos de los docentes sometidos a tales ilegalidades.

Es generalizada la insinuación de algunos rectores en su pretensión de imponer criterios de obediencia supeditados a la coacción y la persuasión radicalizada a través ordenes administrativas determinadas por supuestos normativos y, motivados por la imposición y la violencia verbal.

Según los datos obtenidos en el proceso de recopilación de información la violencia y el descrédito, promovido por algunos rectores hacia los docentes sometidos a la inclemencia del acoso laboral, se ha convertido en una costumbre hecha ley, que se contrapone al buen juicio del hacer pedagógico en el marco de la formación social, cultural y disciplinar de los educandos y, al principio de igualdad y respeto con que se debe de orientar los procesos administrativos en las Instituciones Educativas.

Igualmente se evidencia muy claramente la recurrente manía de negar derechos, reprimir la participación en las actividades Institucionales, y hacer parte de las instancias de poder, incluso desconfiar de la buena fe de los maestros. La negación flagrante de sus derechos a elegir y ser elegido, así como de la violación a la libre expresión y la violación del debido proceso, son

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

factores determinantes del presunto acoso laboral del que se quejan la mayoría de docentes, expuestos a dichas situaciones.

Son varios los acontecimientos, que se resaltaron, y que supuestamente sucedieron los cuales reflejan las características o el modo operandi en muchas de las actuaciones que se presentaron como quejas, y los hechos denunciados por las supuestas víctimas, a los que se les recibió y consulto sobre sus requerimientos en el tema del acoso laboral, del cual dieron cuenta. Hay que resaltar que el carácter general del acoso laboral es consistente con maltrato verbal y exceso de trabajo.

En el análisis de las características del acoso laboral se visualizan en forma en general por ejemplo la discriminación laboral y desplazamiento de funciones profesionales, así como las acusaciones falsas, lenguaje de temor, gritos y mal trato, lenguaje intimidatorio, violación al derecho a la libertad de expresión, mentiras, clima laboral institucional deteriorado, miedo, pánico, inconformidad, imposición de órdenes ilegales a exigencias antipedagógicas, jornada laboral excesiva, presiones administrativas para hacer o no hacer actividades propias del desempeño laboral estipulado en el manual de funciones. Además de señalamientos infundados de incompetencia pedagógica, profesional y laboral.

Las reiteradas amenazas a algunos rectores, con la supuesta complacencia de algunos docentes, son también caldo de cultivo para los señalamientos, acusaciones, estigmatización y reprobación de muchas de las acciones democráticas que muchas veces desea adelantar el docente dentro de sus competencias funcionales. Muchas de las acusaciones son infundadas, sin formula de juicio, se le imputan cargos al docente como presunto determinador de tal cual conducta, sea cualquiera de las que estén asumiendo los estudiantes en reclamo a sus derechos, y que, en algunas ocasiones estas, son dirigidas contra el rector con el fin de lograr respuestas

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

efectivas frente a sus pretensiones casi todas de índole académico, recreativo, alimenticio, de infraestructura, etc. Sin embargo la respuesta casi inmediata de muchos de ellos (rectores) es recriminar, mediante críticas, censuras o reproches al docente por los supuestos abusos de los estudiantes en sus reclamos y por haberlo inmiscuido en un clima enrarecido y agresivo de parte de estos.

En medio de la amenaza de un castigo o sanción por las supuestas ilegalidades en las que incurre el docente se genera un ambiente de tensión, y coacción que termina afectando a todos, sin discriminación alguna. Ello da lugar a que se distancien las posturas, las percepciones y visiones del hecho pedagógico, y la armonía Institucional, se desdibujan y caen en una especie de limbo institucional, lo que genera como consecuencia la desmotivación laboral, frente al desarrollo de las tareas y responsabilidades de índole pedagógico y laboral, además del desánimo, bajo nivel de trabajo, agresividad en el lenguaje, inseguridad y miedo.

Una de las características más importantes del acoso, es que impacta fuertemente a la víctima a tal punto que, se afecta su salud y su estabilidad psicológica, y en ocasiones vemos a muchos de ellos expuestos a graves crisis depresivas, y tratamientos psiquiátricos. La amenaza permanente de traslado inconsulto o discrecional, del puesto de trabajo, es en todo caso, uno de los aspectos más relevante de la causa del acoso laboral. Aspecto significativo, ya que opera como un dardo venenoso que penetra el alma del maestro y lo ofende, lo mal trata, lo mueve dolorosamente a defender como sea su derecho a pertenecer y estar donde siempre quiso estar, en donde por su propio criterio y convencimiento entrega sus conocimientos y su capacidad, es por eso que una amenaza de traslado de su sitio de trabajo, se convierte en una ofensa que hiere lo más profundo de su ser, y se asume como la cuota inicial inmediata, de la confrontación entre ambos, rector y docente, situación que termina casi siempre con un inmenso deteriorado de la

convivencia institucional, y la irremediable salida del docente de su puesto de trabajo, no sin antes apelar a todos los medios posibles; el sindicato, los abogados, la solidaridad de sus compañeros, la denuncia pública etc., sin embargo es el docente el que termina en la mayoría de las veces lesionado en sus derechos laborales y fundamentales.

La falta de comunicación asertiva, la negación de permisos, la sobrecarga laboral, el trato diferenciado, los cambios repentinos de agenda o programa pedagógico, las críticas frente a los estudiantes, las reiteradas y repentinas llamadas de atención sin aparente causa justa, la imposibilidad del diálogo abierto y sincero, los gritos para llamar la atención, los cambios de jornada, y la falta de socialización de los problemas y conflictos internos, la aplicación de normas inexistentes en contra del docente, o su desconocimiento hacen parte del conjunto de las características del acoso laboral.

6.2. Modalidades del acoso laboral

Como podemos ver este informe contiene la descripción de las diferentes situaciones presuntamente tipificadas como acoso laboral establecidas según la ley 1010 de 2006, las cuales las voy a definir como modalidades del acoso laboral, presentadas por algunos docentes de algunas de las Instituciones Educativas públicas de Medellín.

Una de las modalidades del acoso es el Maltrato laboral, que consiste en

Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral (.) (Ley 1010, 2006)

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

En este caso podemos observar como dentro de las características del acoso laboral señaladas anteriormente, como mal trato laboral, se visibilizan entre las más repetidas por ejemplo: lenguaje de temor, gritos, lenguaje intimidatorio, amenaza de traslado, señalamientos infundados de incompetencia pedagógica, profesional y laboral.

En cuanto a la persecución laboral tipificada como: La descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. En esta modalidad de acoso encontramos: la sobrecarga laboral, las críticas frente a los estudiantes, las reiteradas y repentinas llamadas de atención sin aparente causa justa, los cambios de jornada.

La Discriminación laboral, es un asunto muy particular de aquellas Instituciones donde se privilegian los supuestos saberes superiores, o sea los conocimientos más avanzados o por decirlo de otra forma los títulos académicos, y también los amiguismos y afectos de amistad o solidaridad laboral, entre algunos docentes y la administración de la Institución, en este caso la discriminación laboral se define como: “todo trato diferenciado que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral” (ley 1010, 2006). En esta modalidad nos encontramos con los siguientes aspectos: La negación flagrante de sus derechos a elegir y ser elegido, así como de la violación a la libre expresión y la violación del debido proceso, la falta de comunicación asertiva, la negación de permisos, el trato diferenciado, los cambios repentinos de agenda o programa pedagógico.

Frente al Entorpecimiento laboral: encuentro pocos eventos que den cuenta de esta modalidad de acoso, este se define como: Obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. La imposibilidad del diálogo abierto y sincero, y la falta de socialización de los problemas y conflictos internos.

La Inequidad laboral: es la “Asignación de funciones a menosprecio del trabajador” (Ley 1010, 2006). En este caso vemos que las quejas en este aspecto fueron mínimas, tengo para resaltar, la aplicación de normas inexistentes en contra del docente.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. Los gritos para llamar la atención, la negación de permisos, el desconocimiento de su autoridad pedagógica, la desautorización en público y la falta de adecuación y dotación de material didáctico, hacen parte de esta modalidad de acoso laboral tipificada en la norma como una conducta sancionable por las autoridades.

6.3. Relaciones de poder

El análisis de las diferentes relaciones de poder que se generaron o estuvieron presentes en cada una de las quejas realizadas, por los docentes protagonistas de los hechos que dieron lugar a este trabajo, tienen que ver muchas de ellas, con alguna forma de poder, que podríamos llamar micro poder. Que se presenta según dice Weber (2012), cuando “los grupos sociales organizados cuentan con ordenamientos, que le son impuestos por un poder, pues el que un orden sea establecido por el acuerdo de todos los integrantes del grupo social es, más bien, un caso límite”. Me pregunto ¿Por qué en el transcurso del proceso de la presentación de las quejas sobre presunto acoso laboral en algunas Instituciones públicas de Medellín, cuyas víctimas fueron algunos docentes, no se tramito ninguna queja por parte de los rectores contra los docentes?,

La pregunta de ¿porque?, es provocadora, creativa y por causa, efecto y consecuencia, esa pregunta es revolucionaria y también, motivo de inesperadas reacciones. Es necesario verlo

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

así, ya que en este trabajo se va a demostrar que siempre que un docente hizo una pregunta, así mismo resulto involucrado en algún momento y de alguna manera en eventos sintomáticos de acoso laboral.

Intentar por entonces interrogar porque , no se ve plasmada la inversión del presupuesto de los fondos Educativos, en tal o cual proyecto, área, o lugar , es inmediatamente visto por algunos rectores objeto de estudio en este caso, como una injerencia indebida en asuntos meramente administrativos del resorte exclusivo de ellos o cuando más del consejo directivo. Hay en algunas Instituciones Educativas reservas para dar ese tipo de información, es decir está restringida, casi que únicamente para los entes de control del Estado. Es un cuasidelito que se va configurando en delito en la medida en que el docente, indaga, hace discursos sobre el tema, reflexiona públicamente o, escribe pidiendo respuestas. Intentar conocer que se hace con los recursos públicos, o dineros del fondo docente, en esas Instituciones, se va convirtiendo en un peligro y una amenaza latente, para la estabilidad del o, los docentes, que se empeñen en escudriñar sobre ese particular.

Pero no es solo el tema presupuestal, el único que despierta, el malestar en algunos rectores. También intentar tener el liderazgo con los estudiantes, incluso en relación a sus intereses académicos, investigativos u otros de índole pedagógico, recreativo, cultural; no es bien visto por aquellos, quienes centran su mayor interés en el control absoluto de sus subordinados.

Hechos como el que narro un docente que: queriendo incidir en sus estudiantes los persuadió de pedir permiso para la protesta, que estos estaban planeando realizar, para llamar la atención sobre mejoras en la inversión de presupuesto para laboratorios, escenarios deportivos y adecuación de infraestructura locativa. Esa intervención según comento, le sirvió a la rectora

para llamarle la atención de forma agresiva y desmesurada, situación que genero la reacción inmediata del docente, creándose un ambiente de confrontación y agresiones mutuas. Lo que demuestra que en las Instituciones educativas Públicas de Medellín motivo de este análisis, los estudiantes, los docentes y los Rectores, todos están proveídos de cierto poder, aunque limitado para los primeros, más amplio para los segundos y, casi total para por los últimos, son micro-poderes, que se asumen desde los contextos de actuación, en los cuales estén, cada uno de ellos. Las normas y la autoridad de rectores y docentes, recaen sobre los estudiantes, los cuales de algún modo, administran sus consecuencias y en muchos casos utilizan también su poder de persuasión juvenil, para intimidar, exigir, o promover muchas de sus iniciativas e intereses como sector social y cultural.

Todos en las instituciones Educativas públicas, o sea la comunidad educativa, fungen con algún tipo de poder, y eso hace que las relaciones entre ellos, y de cada uno de ellos, con los demás, siempre estará atravesada por el respeto, la sana interacción y las buenas costumbres. En el momento en que se pierde esa sana convivencia y armonía entre dicho actores, empieza entonces a presentarse un ambiente enrarecido por las acusaciones y la desconfianza entre ellos y entre todos. Por ejemplo comentarios como este: “la rectora insiste que sí, que los profesores hablan muy mal de ella, y que tiene miedo”, eso traduce que, es relevante y muy dicente el hecho descrito en tanto y cuanto el fenómeno del miedo, actúa como un síndrome, como un conjunto de fenómenos que concurren unos con otros y que caracterizan una determinada situación. Y es así como se ha mencionado en varias ocasiones en este trabajo que, el acoso laboral deviene del miedo, de la agresión supuesta, de las actitudes provocadoras, del trato irrespetuoso. Se observa en una de las quejas que ella (la rectora) dice que: “somos una porquería

y nos dedicamos a torpedear la Institución, ¿de dónde saca eso ella?, yo creo que eso es un reflejo de la problemática que existe en la Institución que ya está tocando a todos los docentes”.

El docente tiene el poder de persuasión frente a sus estudiantes, y obra como autoridad, enseñando, formando y dando ejemplo de vida, ahí obtiene un cierto nivel de poder, en su forma de orientarlo, socializarlo, entregarlo o, perderlo. Igualmente en relación al rector, su poder es transitorio, obedece a momentos específicos: actuación en los órganos de gobierno escolar, consejo de profesores, etc., ese poder es efímero y no es permanente, obedece a momentos y circunstancias especiales, mientras que el rector está investido de un poder concentrado, normado, sustentado en las facultades que le da la ley.

Una expresión concreta del poder concentrado del rector que genera de inmediato un presunto acoso laboral contra el docente es el siguiente relato que hizo un rector al comité de convivencia laboral: “le dije también que la plaza que voy a entregar, lo entrego a Usted, y el docente pidió firmas a sus compañeros pidiendo solidaridad y los docentes se rebelaron, también este señor pidió firmas a los niños para que se fueran en mi contra. Instiga a la secretaria y a los docentes, ya le dije que lo voy a poner a sobrar. Los docentes se pegan del acoso laboral para defenderse frente a su ineficiencia. El profesor tiene delirios de persecución y lo voy a poner a sobrar”.

Las relaciones de poder en el ejercicio del acoso laboral, se evidencian de parte y parte, tanto del rector hacia el docente, como al contrario, en un círculo vicioso, que no termina hasta que, una de las partes se retira, o es entregado a la secretaria de Educación.

6.4. Reflexión final

El acoso laboral:

Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (.) (Ley 1010, 2006)

La dificultad se resuelve fácilmente si observamos que, en todas partes donde un poder director se establece, su primera y principal función es hacer respetar las creencias, las tradiciones las prácticas colectivas, es decir defender, la conciencia común contra todos los enemigos, tanto de adentro como de afuera (.) (Durkheim, 1967, p.77)

¿La agresión, el maltrato, los vejámenes, el trato desconsiderado, ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana hacia los trabajadores, son constitutivos de Acoso Laboral? “La división del trabajo origina normas jurídicas que determinan la naturaleza y las funciones de las relaciones divididas, pero cuya violación solo ocasiona medidas reparadora sin carácter represivo” (Durkheim, 1967, p.193).

A partir de los años 80, se empieza a hablar de acoso moral, concebido como aquella comunicación hostil y desprovista de ética administrada de forma sistemática por uno o varios individuos, especialmente ante una situación de soledad o indefensión en base de acciones de hostigamiento frecuente y persistente (.) (Durkheim, 1967, p.81)

Comportamiento que se da en el ambiente laboral de una vez por semana o persistentemente durante el lapso de 6 meses aproximadamente, donde aquel jefe se aprovecha de su poder o cargo para humillar, discriminar y debilitar al trabajador sin medio de defensa ocasionándole un riesgo para la salud mental y física, en pocas palabras propicia la restricción de los derechos civiles invocándolo a que renuncie o abandone el trabajo. La pena, pues, sigue siendo para nosotros, lo que era para nuestros padres. Todavía es un acto de venganza, puesto que es una expiación. Lo que vengamos, lo que el criminal expía, es el ultraje hecho a la moral.

Los desacuerdos en el trabajo pueden darse por diferencias de expectativas frente al trabajo que se realiza, por cambios en la empresa cuando se incorpora a una persona nueva donde cree tener la razón, su propio criterio, es cerrado en el conocimiento y manifiesta algunos niveles de ansiedad.

Además, ¿Cómo se presenta el acoso laboral? desde la normatividad de la ley 1010 de 2006, este se presenta a través de:

El maltrato laboral, considerado como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

En la actualidad el acoso laboral en el sector educativo está generando serias afectaciones en lo económico, social, político y sindical a los educadores y en general al gremio docente. La problemática es recurrente y permea a todo el magisterio de diferentes maneras, en

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

algunas ocasiones de forma silenciosa, casi imperceptible donde nadie en absoluto (distinto a el acosador y el acosado), se entera del acoso, y otras veces se manifiesta a partir de discursos públicos que señalan y estigmatizan a la víctima como culpable de los males de la Institución.

El sector Educativo golpeado por el maltrato y el desinterés de algunos rectores a apoyar las solicitudes e intereses de los docentes, en el ámbito didáctico e investigativo, se encuentra sometido a grandes insatisfacciones y desmotivaciones en el desarrollo de su rol de trabajador de la Educación, lo que afecta también de manera trascendental la supervivencia de la familia. Esta situación está causando sorpresivas desafiliaciones sindicales producto del inconformismo individual y algunas veces colectivo de maestros acosados laboralmente que no ven en su sindicato respuesta alguna ante los atropellos recibidos a diario por algunos rectores.

Estas condiciones pueden dar origen a un trabajo estresante y competitivo que, junto a la inseguridad laboral de las prácticas organizacionales actuales, permiten la competencia entre compañeros y la visión de que éstos pueden ser enemigos en la aspiración por conservar un puesto de trabajo, lo cual facilita la aparición de relaciones interpersonales conflictivas y agresivas asociadas al acoso laboral.

En correspondencia con el manejo del poder, el acoso laboral se asocia con bajo interés y apoyo escaso de los superiores, ausencia de relación entre directivos y empleados, existencia de múltiples jerarquías, cargas excesivas de trabajo debido a escasez de personal o a la mala distribución de la misma, estilos de dirección autoritarios y existencia de líderes espontáneos no formales. La distinción entre la legitimidad y la legalidad del poder, como bien anota Bobbio y Bovero (1984), está en que “la legitimidad se refiere al título del poder, la legalidad al ejercicio del poder. De aquí que lo opuesto del poder legítimo sea el poder de hecho y lo contrario del poder legal sea el poder arbitrario” (p.13).

Como dice Guevara (2003) desde el punto de vista de la gestión del conflicto por parte de los superiores, hay dos posiciones que pueden adoptar éstos que ayudan a incrementar la escala del conflicto: de un lado la negación del mismo y, del otro, la implicación y participación activa en él, con el fin de contribuir a la estigmatización de la persona hostigada (Citado por Peralta, 2006).

Otra cuestión importante que se debe resaltar es que, por lo general, la persona acosada es elegida porque tiene características personales que perturban los intereses del individuo que se siente amenazado, con ansias de poder, dinero u otro atributo; para lo cual le resulta inconveniente dicho trabajador o trabajadora, por sus habilidades, destrezas, conocimientos, desempeño y productividad (Guevara, 2003, citado por Peralta, 2006).

En algunos casos las agresiones, tensiones entre colegas, conflictos jerárquicos, y otros, pueden ser habituales en la relación laboral mas no necesariamente considerados como acoso u hostigamiento laboral. Por otra parte, también es imposible trasladar tales características a otros ambientes como el social, familiar u otros, y considerar que se trata de *mobbing*. Éste sólo se aplica al ámbito laboral. Hay también otros elementos para ser estudiados, como los elementos estructurales, funcionales y personales que influyen en el acoso laboral; los aspectos jurídicos de intervención y prevención del fenómeno; sus diferentes modalidades por institución: escuelas, organismos públicos, y otros.

A mi modo de ver el poder legítimo según Weber (2012) es el sustento legal para apalancar normativamente actos disciplinares conducentes a controlar supuestas expresiones de inconformismo de los trabajadores frente a actuaciones administrativas ilegales. Plantea Max Weber (2012) que, “la existencia de un orden legitimo fundamenta la posibilidad de sancionar a

quienes se desvíen de ese orden, constituyéndose en el presupuesto del derecho y de la convención” (p.13).

Sin embargo a pesar de la certeza funcional que pueda tener la proposición de Weber, en las relaciones laborales en la escuela, se presentan tensiones propias del ejercicio del poder, algunas provocadas por quien ejerce el mando o la dirección y, otras por quienes están subordinados a él, pero no lo ven como un jefe legítimo, ya por su formación cultural, o por sus “dudosas” acciones impropias del cargo, algunas veces las dificultades entre jefe y subordinado son producto de la desconfianza entre uno y otro, ya por falta de reconocimiento mutuo o, por poca apertura al dialogo.

Es también motivo de análisis la existencia de un poder que se sustenta en el derecho a cuestionarlo todo, sucede por ejemplo con el hecho de que aspectos frecuentes de acoso laboral se deriven de cierta antipatía del rector al docente por su condición de dirigente sindical o representante de los maestros ante las instancias del gobierno escolar.

En no muy pocas ocasiones el motivo del acoso deviene de supuestas ineficiencias del docente en el ejercicio de sus funciones pedagógicas, al ser cuestionado de manera persistente en su capacidad de ser docente, lo que genera la tensión, la rivalidad y el enfrentamiento entre las partes, el directivo que acusa y el docente que se defiende, aduciendo un presunto acoso laboral. Convirtiendo la función pedagógica del docente a su cargo en un elemento conflictivo en la Escuela, que a su vez da paso a quejas muchas veces temerarias e intimidatorias, que dan al traste con la función de la misma.

Es reiterada la queja de los docentes por el incumplimiento del director, a las normativas que regulan el hecho pedagógico escolar y se presentan denuncias reiteradas del gremio docente

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

ante tal situación, y en muchos de los casos de incumplimiento de la norma, estos aducen que no se puede obedecer aquello que no se conoce como orden o mecanismo legal para atender.

Los liderazgos entre los docentes o ser líder entre ellos, es también motivo de coacción y al mismo tiempo persecución y acoso, ese hecho se ve por parte de los directivos como un impedimento para la armonía institucional, es catalogada como oposición a las directrices administrativas y división del cuerpo docente. En resumidas cuentas, esta persona líder, supuestamente daña el ambiente laboral a través de maniqueísmos e ideologismos que perjudican enormemente el devenir Institucional.

Consideran algunos rectores (en un alto porcentaje) que el activismo sindical perturba, las buenas prácticas pedagógicas y administrativas de la Institución y que ser Sindicalista es no estar de acuerdo con las políticas educativas emanadas del establecimiento gubernamental, incluso es no aceptar las orientaciones que desde la rectoría o el consejo directivo se emanan. Es una constante y perseverante amenaza contra el ejercicio de la actividad sindical.

En muchos casos es tal la desconfianza y temor que generan los líderes sindicales en la Escuela, que la elección al consejo directivo y demás órganos del gobierno escolar se convierten en traumático y problemático, a tal punto de verse en las instituciones educativas experiencias de violación al derecho que tienen los docentes a elegir y ser elegidos como lo prescribe la constitución y la ley.

Es tal el clima de animadversión que se crea alrededor del docente sindicalista que, se escuchan comentarios entre las autoridades educativas como por ejemplo: el docente valiéndose de su situación como dirigente sindical, desconoce y desacata acuerdos del consejo directivo, creando un clima de desinformación y desconfianza entre los docentes de la Institución, enrareciendo el clima laboral y el orden Institucional. Presumen algunos directivos que el

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

docente sindicalista hace alarde de ser activista sindical para no estar de acuerdo con procesos de calidad y certificación, lo cual es definitivamente un obstáculo para el mantenimiento y fortalecimiento de las buenas relaciones laborales de administrativos y docentes en la Escuela.

Como consecuencia de las tensiones y preocupaciones que se derivan de las débiles relaciones laborales entre jefes y subordinados, sucede casi cotidianamente que, algunos rectores, buscan el mecanismo de persuasión y la disuasión para colocar en oposición al cuerpo docente, dividiéndolo y poniéndolos en contra unos de otros, dañando la confianza y la unidad entre ellos, en muchas ocasiones en menos cabo del buen nombre de sus supuestos contradictores. Los efectos inmediatos de esa táctica no se hacen esperar, y empieza a hacer carrera en la escuela la discusión sobre los inconvenientes del hacer sindical, ya que se impone el criterio de que para algunos al parecer las acciones sindicalistas consisten en ir siempre en contra de las normas ya establecidas sin justificación alguna.

El acoso laboral tiene sus matices y tonos, algunas veces se expresa sobre las supuestos gustos de la víctima, es decir sobre aquello que es susceptible de reclamo por parte del victimario, por ejemplo: que el docente no le gusta nada, que no deja trabajar, que todo lo critica, que es muy llevado de su parecer, que está siempre en contra de la administración, que desestabiliza el orden institucional etc.

Uno de los aspectos más recurrentes que podrían tipificarse como acoso laboral es lo que se conoce como: “poner a sobrar” un docente, a través de la no matrícula de estudiantes y la consabida reducción de grupos. Practica bien conocida en la Escuela, asumida por algunos rectores, para salir de los docentes que supuestamente tienen “actitudes negativas contra la administración”.

Entre los hechos más relevantes de violación de derechos que genera el acoso laboral se encuentra la negación sistemática del uso de la palabra al docente sometido al acoso, lo cual convierte al jefe en despótico y soberbio, calificativos utilizados para describir un rector comprometido con ese tipo de actuaciones. Dicho comportamiento soslaya una política de sometimiento y obediencia, incubada en una dirección administrativa autoritaria que desdeña la importancia de los mecanismos de participación en la Institución y de la democracia en el ejercicio de la vida escolar.

Por regla general, dice Weber (2012), “los grupos sociales organizados cuentan con ordenamientos, que le son impuestos por un poder, pues el que un orden sea establecido por el acuerdo de todos los integrantes del grupo social es, más bien, un caso límite”(p. 15). En las escuelas algunas veces se presentan eventos colectivos donde por consenso se definen acuerdos para direccionar el PEI, con cierta independencia de los actores que participan de él, pero pocas veces con la autonomía que los momentos y circunstancias ameritan. Estos eventos se presentan en el marco de la organización institucional, la normativa jurídica, o la premura de los acontecimientos que exige de la reunión y el debate, para dirimir o cuadrar tal o cual aspecto accidental o cotidiano de la vida en comunidad. Siempre que eso suceda tal como lo estipula la tradición o costumbre que ha sido la partera de los desarrollos institucionales, nada ni nadie, se desfavorece con su poder que queda intacto si el hecho no lo toca o afecta, ni el rector ni sus auxiliares, ni nadie que tenga conexión con la dirección, se verá influido, ni su poder reducido, siempre y cuando las incidencias y conclusiones de las reuniones o encuentros provocados por la necesidad del reconocimiento, el dialogo, la denuncia, el acompañamiento, o simplemente saberse interpelado como integrante de un gremio, y un equipo, sean simple y llanamente para verse y saberse reconocidos. Pero cuando este tipo de reuniones se dan y las conclusiones

definitivamente involucran a la dirección y se tienen que tomar medidas de fondo, donde el director vea comprometida su intervención para modificar o cambiar el orden establecido, ahí, en ese momento se presenta la dificultad, el señalamiento, la contradicción y el choque de intereses.

La movilización de los docentes en materia sindical, organizativa, política pedagógica al interior de las Instituciones Educativas, genera un impacto negativo en la dirección, ya que su visión y percepción del asunto político-pedagógico donde actúa el cuerpo docente esta estigmatizado por la creencia de la insubordinación y la estimulación al desorden y el daño de lo establecido. Lo que puede leerse tranquilamente como si esas acciones implicaran la promoción de hechos ligados a la desestabilización y división institucional, ya por la forma vertical en el tipo de relación laboral que se promueve, o por la forma estructural de manejar la dirección, “es una relación de imposición de uno sobre otro, en la que solo funciona una dirección. Es decir, una relación que permita augurar con toda probabilidad el cumplimiento del mandato dado por una persona a otra” (Weber, 2012, p. 19).

Un asunto que realmente despierta todo tipo de suspicacias y enfrentamientos con la dirección rectoral es la participación en el hecho sindical, como ya se ha dicho, la actividad sindical en las instituciones educativas se han convertido en la causa de constantes discusiones por su legalidad o legitimidad. Todos los delegados sindicales tienen la obligación de contactar a los afiliados y orientar sobre su visión y pertinencia en el hacer y saber sindical, dentro de la institución, como lo mandan los estatutos, una de sus tareas es conocer las preocupaciones de los docentes en materia laboral, salarial, prestacional y pedagógica. Según el capítulo IV: Deberes y derechos de los Afiliados, Artículo 5, Parágrafo:

Los delegados, en su calidad de representantes de la base docente, estarán en obligación de cumplir fielmente los mandatos aquí estipulados y en el evento de

no hacerlo tendrán que exponer sus razones y motivos ante la junta Directiva y los Educadores que Representa (.) (ADIDA, 2015)

Una de las obligaciones estatutarias de los Delegados de ADIDA (2015) es: “Asesorar y representar a los Educadores en la Defensa de la Educación Pública Estatal y sus derechos como trabajadores de la Educación”. Sin embargo en muchas ocasiones en la mayoría de Instituciones de Medellín el rector arguye la ilegalidad de esa representación, porque supuestamente está viciada de ilegitimidad, vista esta como la plataforma sobre la que descansa su legalidad, en el entendido de no aceptar la representación del actor sindical docente, por mero capricho o amaño interpretativo de la norma, al pretender que solo están habilitados para tal función los directivos acreditados dentro de la Junta sindical. Y en ese sentido los docentes delegados para tal fin, pierden supuestamente “la legitimidad del poder porque este se ejerce de acuerdo con un ordenamiento jurídico” (Weber, 2012, p.27). Ordenamiento que presumiblemente aplica para los directivos y no para los delegados, según lo explican algunos rectores.

En algunas ocasiones se observan quejas en las cuales se dice que, en tal Institución el rector está cometiendo una serie de injusticias con su mal proceder, atentando contra la integridad de algún docente, con tal saña y capacidad de intimidación que raya con el acoso laboral, se plantea que algunos actores abusan de su cargo para intimidar y maltratar y se pide que se respete la constitución y la ley, y considerar, que

Todas las personas debemos de gozar de la armonía y de un buen ambiente laboral entre quienes compartimos un mismo espacio”. El poder político es exclusivo y autorizado, aquí radica la diferencia entre quien ejerce el poder única y exclusivamente basado en la fuerza y quien lo ejerce (.) (Bobbio & Bovero, 1984, p.15)

Las quejas tienen la presunción de ser ciertas y gozan de la garantía de ser demostrables, y se insiste en que la agresión laboral es persistente, se ejerce tanto verbal como por escrito para infundir miedo, intimidación, terror y angustia. Insisten en que la mayoría de compañeros sienten miedo de hablar y expresar su sentir pues temen ser trasladados inconsultamente. Esto genera desmotivación. Pero según el rector es su manera de ser y de trabajar. Todos estos abusos son de amplio conocimiento, pero la situación no se soluciona y no cambia. “En este sentido la dominación, puede basarse, en el caso concreto, en muy diversos motivos de la obediencia” (Weber, 2012, p.159). Pero para el hecho en cuestión no parece que el fundamento de la presunta agresión reportada fuera la obediencia, pareciera una forma típica de la dominación, superada por la negativa al sometimiento. “La dominación necesita en términos generales de que se dé una probabilidad segura de que va a haber una acción por parte de determinadas personas obedientes”, con la intención expresa de ejecutar sus instrucciones generales y sus órdenes concretas” (Weber, 2012, p.60).

La discusión por los temas de pertinencia académica, la forma en que se plantean, se cuestiona, se discute, algunas veces son consideradas dentro de las instituciones educativas como enemistad, estar en desacuerdo, irrespeto, falta de conocimiento, indisciplina institucional, carencia de pertinencia, manifestación de inconformismo persistente y permanente con la dirección, y eso efectivamente genera malestar, discordia y su consecuencia es inevitablemente la cuota inicial para el acoso laboral, esto lo conoce el docente suficientemente y rápidamente asume la lógica del *instinto* de conservación por la contradicción que despierta la discusión, y termina, superponiendo sus intereses de estabilidad y tranquilidad laboral interpelando a la dirección de un modo poco convencional, ya apostando por la confrontación directa, ya definiéndose por la conciliación, aspecto de la vida en la Escuela de una profunda reflexión

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

axiológica, por la importancia de la resolución de los conflictos conforme la voluntad que despierta al dialogo y la reconciliación. Empero esto no es del todo confiable ya que “un individuo o grupo entero pueden aparentar la obediencia por puro oportunismo, la puede ejercer en la práctica por intereses materiales o la pueden asumir como algo inevitable por debilidad o desamparo” (Weber, 2012, p. 63).

“¿A que hay que obedecer, a que coacción se está sometido, y como, de un discurso a otro, de un modelo a otro, se producen efectos de poder? (Foucault, 2013, p.71). En el contexto de la lucha, pedagógica y política en hacer de la labor sindical, los maestros saben de su sujeción a los organismos de poder como por ejemplo FECODE y ADIDA, instituciones sindicales, capaces jurídicamente para dirimir los conflictos de orden laboral que se presenten entre los jefes inmediatos y los docentes, inclusive en los temas del posible acoso laboral, la democracia en la Escuela, el papel de los Consejos Directivos (y sobre todo la función de los maestros representantes de la Asamblea de Docentes) y su potestad para acordar decisiones que afecten negativamente la vida en la Escuela. El debido proceso como marco jurídico y político para dirimir y/o resolver conflictos escolares. La verdadera misión del Gobierno Escolar, jornada Escolar y laboral, asignación Académica, la libre expresión y la libertad de conciencia, la capacitación pedagógica, el manejo de los recursos de los fondos de servicios docentes y la comunicación y la participación institucional.

Dependiendo como se desarrollen estos temas en los espacios habilitados por la normativa educativa, para la socialización con la comunidad educativa de sus alcances y efectos, es cuando se puede decir que la escuela está transformando su visión, misión y objetivos, de cambio y reestructuración de lo posiblemente viejo, por lo nuevo que salga de las discusiones y consensos.

“El hombre sabe que es destructible y corruptible” (Weber, 2012, p.129). Y por eso tener el criterio de la participación democrática en los asuntos que afectan a todos debe de ser apenas uno de los pilares de los fines de la educación, para que en lo público y la publicitación de lo que es de todos, se afecte el silencio ante la corrupción y se haga visible el temor por su incrementación, para que nadie pierda la noción de nunca rendirse ante su capacidad de cooptación.

“La dominación que se ejerce en la escuela es la que determina la forma de hablar y de escribir que se considera correcta” (Weber, 2012, p.64). Según la Sentencia C-930/09 de la Corte Constitucional,

La subordinación implícita en las relaciones laborales es un elemento de la relación de trabajo, que consiste en la facultad general que las leyes sociales le confieren al empleador para dar órdenes y establecer reglamentos internos a los cuales debe someterse el trabajador, sobre lo que la Corte ha hecho ver que, dependiendo del tipo de labores que deba realizar el trabajador, y de las necesidades que tenga el empleador, éste ejerce en mayor o menor grado su facultad de subordinación, pero esta facultad subordinante no es nunca absoluta, pues encuentra diversos tipos de límites constitucionales.

Así, en primer lugar están aquellos principios que se derivan de la noción de dignidad humana, por lo cual las órdenes del empleador no podrán implicar un trato cruel, inhumano o degradante, ni desconocer las necesidades materiales y morales implícitas en la noción de vida digna; también el núcleo esencial de los derechos fundamentales del trabajador constituye un límite a esta facultad del empleador, pues no serán admisibles aquellas órdenes cuyo cumplimiento ponga

en grave riesgo derechos constitucionalmente reconocidos, como la vida o la salud de los empleados, comprometan su libertad hasta el punto de esclavizar al trabajador, o restrinjan irrazonablemente garantías laborales constitucionalmente protegidas, como los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva; la subordinación también se ve limitada por lo pactado en el contrato individual de trabajo y en las demás estipulaciones convencionales, y por las normas y principios generales que rigen las relaciones laborales, al igual que por los límites que se derivan del deber constitucional de solidaridad y los tratados y convenios internacionales que sobre derechos humanos obliguen al país, en cuanto contengan límites expresos a la facultad subordinante de los empleadores.

Como se puede ver, la subordinación en las relaciones laborales tiene sus límites y no se puede ir contrariando y violando los derechos SINDICALES de los trabajadores por mero capricho o por abuso de autoridad. (.) (2009)

“El tipo más puro de dominación legal es aquel que utiliza un aparato administrativo burocrático” (Weber, 2012, p.72)

Si al fin y al cabo tenemos que vivir hemos de tomar decisiones y actuar y debemos de hacerlo basándonos nada más que en la probabilidad de acuerdo con nuestro entendimiento y con riesgo constante de error, porque la vida implica riesgos y no tenemos otra alternativa (.) (Stuart, 1859, p.26)

Triste es ver una institución donde el miedo, la zozobra, el descontento se vive constantemente, una institución que ha perdido la libertad de expresión, la crítica, la opinión, el debate. El que calla y obedece, sin importar su dignidad sufre de persecución, es amenazado y trasladado.

Algunas visiones del acontecer cotidiano en la escuela pasan por lo siguiente: En la lucha por los derechos no se retrocede ni para coger impulso, las palabras de un compañero sindicalista son un aliciente en momentos en que se recrudece la persecución laboral contra todo aquel que se atreva a manifestar pensamientos contrarios a la administración rectoral, llámese de otra manera gerencial. No es desconocido para nadie la problemática que subyace en algunos centros educativos donde todo se pinta color de rosa pero que donde la palabra es amenazada, cohibida y amordazada y donde reinan los comentarios de descontento, de desconcierto, de duda y de inconformismo ante los atropellos, malos tratos y persecución, pero reinan en pasillos, en corredillos, donde quienes lo hacen no se atreven a pronunciarse abiertamente por el temor a ser sometido al escarnio laboral, Un día no muy lejano amanecerá y se verán con claridad los nuevos días de la no obediencia y no sometimiento a la ilegalidad e ilegitimidad. Esperamos que lleguen los tiempos en que haya espacios de concertación, de deliberación libre y espontánea, donde se escuche que quiere decir el otro y no sea reprimido a gritos y con amenazas de traslados, en evidentes y descarados eventos de acoso laboral. “Ya que sin convicciones, sin algún sentimiento de antipatía, no puede existir ninguna convicción profunda; y sin ninguna convicción profunda no puede haber fines en la vida” (Stuart, 2014, p. 23).

“La tendencia hacia un dominio burocrático incontrolado, por el cuerpo de funcionarios del Estado y la carencia de liderazgo político, unida a estos dos factores, burocratismo y falta de liderazgo” (Weber, 2012, p. 57) hace que la administración centre su atención en la fallas del docente y no en su administración, aspecto que se corrobora en ordenes desenfocadas como ordenar a los porteros el control de la entrada y salida de docentes interviniendo inadecuadamente en asuntos administrativos de única incumbencia del rector. Programar reuniones o actividades en la jornada contraria, a la jornada laboral y conociendo con antelación

los compromisos extracurriculares de los docentes, dañando aspectos laborales y académicos extramurales.

El problema de la validez de la norma jurídica presupone que es verdad que el poder sin derecho es ciego y el derecho sin poder que da vacío, pero también es verdad que la teoría política no puede dejar de tomar en consideración primeramente el nulo poder, independientemente de los llamados principios de legitimidad, es decir, de las razones que lo transforman en un poder legítimo, así como la teoría jurídica no puede dejar de tomar en consideración el sistema normativo en su conjunto, como una serie de normas una a otra vinculadas según un cierto principio de orden, independientemente del aparato de la fuerza predispuerto para su actuación (.) (Bobbio & Bovera, 1984, pp. 21-22)

Que una norma exista en cuanto norma jurídica, no implica que esta sea constantemente aceptada. El problema de si una norma es o no es justa es un aspecto del contraste entre el mundo ideal y el mundo real, entre lo que debe ser y lo que es: norma justa es aquella que debe ser, norma injusta es aquella que no debería ser (.) (Agudelo, 2006, p.157)

Afirmaciones tendenciosas, difamatorias, hacen parte del repertorio del acoso laboral, que ponen a la víctima como victimario, como quien persigue y no al contrario, el acosador es continuamente implacable, sin ni siquiera dar la oportunidad de defensa. Sus correos y comentarios a los superiores (Secretaría de Educación) son continuos, desesperadamente insistentes, lo que busca es el traslado inconsulto, sin posibilidad de defensa, su intención es colocar a sobrar al docente, y para eso primero no le da asignación académica y hace la maniobra ante el consejo directivo y el consejo académico para reducir grupos y autorizar la inminente e

inevitable salida del docente de la institución por sustracción de materia, lo que se constituye en el hecho más evidente de acoso laboral.

La presentación de pruebas certificadas y corroboradas con la firma de estudiantes, la evaluación de desempeño favorable con calificación de altos porcentajes, (en el caso de los docentes del 1278), no sirven para nada, ser un profesional honesto, transparente, idóneo, respetuoso y responsable de las funciones laborales y pedagógicas tampoco tienen valor probatorio para demostrar la injustificada decisión de las autoridades educativas de Medellín, de trasladar a un docente, con la sola solicitud de un rector, quien ejecuta simplemente su poder administrativo para persuadir al superior de la supuesta necesidad de sacar al docente de su puesto de trabajo, sin derecho al debido proceso.

En el camino del acoso laboral, se violan derechos fundamentales, se daña el buen nombre, la honra, la reputación y se pone en un altísimo riesgo y en una situación de amenaza y vulnerabilidad inminente, al docente. Todo lo anterior se presenta alrededor de mantener el control del poder.

El poder es, y debe ser analizado como algo que circula y funciona en cadena. Nunca está localizado aquí o allí, nunca está en las manos de alguien, nunca es apropiado como una riqueza o un bien. El poder funciona y se ejerce a través de una organización reticular...el poder no se aplica a los individuos, sino que transita a través de los individuos (.) (Agudelo, 2006, p.117)

El acoso laboral es muchas veces ocultado por la dirección, su alta incidencia con lo cuasi clandestino lo hace un fenómeno privado ya que

Lo público consiste en poder ser visto y escuchado ante otros, con la mayor publicidad posible, publico significa, además el propio mundo común a nosotros,

más allá de lo privado, de la intimidad. Se separa lo público de lo privado y se sostiene que en el espacio de lo público solo puede el poder, sostenido en el consenso y no la violencia, que es más propia de los espacios privados (.) (Agudelo, 2006, p.13)

Según Arendt, la acción posibilita la expresión de los hombres en la esfera pública, superado el dominio previo de los asuntos atinentes a lo privado, como lo concernientes a la labor y el trabajo. Su condición es la pluralidad, al igual que en el discurso; y por medio de la palabra la persona revela quien es, por medio del ejercicio constante de pensar en lo que está haciendo (.) (Citado por Agudelo, 2006, p.123).

También se tiene que los actos o acciones encaminadas a tramitar el acoso laboral, no siempre se dan en el campo único de lo verbal, en muchos casos se utilizan otros instrumentos de coacción y sometimiento que ayudan o favorecen el acoso, gestos, actitudes, señales, logística, elementos de trabajo, invitaciones, y otros simbolismos algunas veces difíciles de interpretar o comprender, hacen parte de la táctica para el acoso

Lo que realmente necesitamos conocer es el contexto en el cual es utilizado comúnmente el símbolo, y el tipo de conducta con el cual se asocia corrientemente. La comprensión de un símbolo consiste en referirlo, en vez de, a la intención de quien lo emplea, a sus usos basados en la comunidad (.) (Bauman, 2007, p. 208)

7. Referencias

- Adida. (2010). *Estatutos de la asociación de institutores de Antioquia*. Medellín, Antioquia, Colombia: *adida*. Recuperado de: <https://adida.org.co/pdf/estatutos2010.pdf>
- Agudelo, M. (2006). *Poder político su fundamento y sus límites desde los derechos*. Bogotá, Colombia: editorial Temis.
- Artículo 1. Declaración universal de los derechos humanos, Paris, Francia, 10 de Diciembre de 1948.
- Artículo 23. Declaración universal de los derechos humanos, Paris, Francia, 10 de Diciembre de 1948.
- Bauman, Z. (2007). *La hermenéutica y las ciencias sociales*. Buenos Aires, Argentina: Nueva visión.
- Bobbio, N & Bovero, M. (1984). *Origen y fundamentos del poder político*. D.F., México: Editorial Grijalbo.
- Circular 046. Secretaria de educación. Medellín, Antioquia, Colombia, 3 de julio de 2012.
- Colombia. Corte constitucional (pleno). Sentencia C-930/09 de 2009.
- Congreso de la nación Argentina. (24 de febrero de 2004). Ley de violencia laboral. [Ley No. 13168]. DO: 24878.
- Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley de acoso laboral. [Ley 1010 de 2006]. DO: 46.160.
- Constitución Española. [const.]. (1978) Artículo 15 [Titulo 1].
- Constitución Española. [const.]. (1978) Artículo 18 [Titulo 1].
- Convenio 155. Organización internacional del trabajo. Ginebra, Suiza, 22 de junio de 1981.

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

Directiva 89/391/CEE del Consejo. Comunidad económica europea. Brúcelas, Bélgica, 12 de junio de 1989.

Durkheim, E. (1967). *De la división del trabajo social*. Montevideo, Uruguay: Editorial Shacpire.

Foucault, M. (2013). *El poder, una bestia magnífica, sobre el poder, la prisión y la vida*. D.F., México: Siglo XXI editores.

Ley de modernización social. Ministerio de Trabajo. Paris, Francia, 5 de agosto de 2008.

Ley relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Bélgica, 12 de junio de 2002.

Ordenanza. Consejo Nacional de Seguridad y Salud Laboral. Suecia, 21 de septiembre de 1993.

Organización internacional del trabajo. [OIT]. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra, Suiza: Organización internacional del trabajo. Recuperado de [https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm)

Peralta, M. (2006). *Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático. Estudio de caso*. (Trabajo de investigación). Universidad de la Sabana, Bogotá.

Reglamento interno. Comité de convivencia laboral de la secretaria de Educación. Medellín, Antioquia, Colombia, 18 de octubre de 2012.

Resolución 07688. Secretaria de educación. Medellín, Antioquia, Colombia, 22 de junio de 2012.

Resolución 08793. Secretaria de educación. Medellín, Antioquia, Colombia, 27 de julio de 2012.

Resolución 2001/2339. Parlamento Europeo. Brúcelas, Bélgica, 20 de septiembre de 2001.

EL ACOSO LABORAL DOCENTE

Resolución 652. Ministerio de Trabajo. Bogotá, Colombia, 30 de abril de 2012.

Stuart, M. (1859). *Sobre la libertad*, D.F., México: Ediciones Akal.

Weber, M. (2012). *Sociología del poder, los tipos de dominación..* Madrid, España: Editorial Alianza.