

Cartagena de Indias D. T. y C., treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023).

I.- IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES

Acción	TUTELA
Radicado	13001-23-33-000-2023-00038-00
Accionante	MALKA IRINA MEZA
Accionado	JUEZ PRIMERO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE MOMPOX; DESAJ- BOLÍVAR
Vinculados	CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA SECCIONAL BOLÍVAR, COMISIÓN SECCIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL DE BOLÍVAR Y ARL POSITIVA
Tema	Concede el amparo ante la amenaza demostrada de los derechos fundamentales – Se ordena adoptar el traslado transitorio de la actora hasta cuando se demuestre que las circunstancias que motivaron su adopción han cesado - El Consejo Seccional de la Judicatura-Bolívar, en su condición de empleador, y conforme a la Ley 1010 de 2006, las consideraciones de la Sentencia T-317 de 2020 y los acuerdos expedidos en la materia, es el llamado a adoptar las medidas preventivas y correctivas en casos de acoso laboral - Se adoptan medidas complementarias para la protección integral – Enfoque de género y análisis probatorio en casos de presunto acoso laboral contra mujeres – Valor de los indicios.
Magistrado Ponente	MOISÉS RODRÍGUEZ PÉREZ

II.- PRONUNCIAMIENTO

La Sala Fija de Decisión No. 004 del Tribunal Administrativo de Bolívar, resuelve en primera instancia la acción de tutela de la referencia, en cumplimiento de la nulidad decretada por el H. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B; mediante providencia del 13 de abril de 2023¹.

III. ANTECEDENTES

3.1. Pretensiones²

En ejercicio de la acción de tutela, la parte accionante, elevó las siguientes pretensiones:

- “PRETENSIONES:
1. Tutelar mis derechos a la DIGNIDAD HUMANA, A LA IGUALDAD, A LA SALUD MENTAL, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, A LA HONRA, LA PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MUJER COMO SUJETO DE ESPECIAL AMPARO CONSTITUCIONAL

¹ Folio 3-9 doc. 22 exp. digital

² Folio 5 doc. 01 exp. digital

13001-23-33-000-2023-00038-00

2. *Se le ordene a la Rama Judicial – Seccional Bolívar BRINDAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN URGENTES mientras se resuelven los procesos iniciados por la Denuncia de Acoso Laboral contra el Juez NOEL LARA CAMPOS.*

3.2. Hechos³.

La Señora Malka Irina Meza relató que, el 01 de abril de 2022 tomó posesión del cargo de oficial mayor en el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito Nominado en Mompox, momento desde el cual fue víctima de distintas actitudes por parte del Juez titular del Despacho Dr. Noel Lara Campos, que constituyen acoso laboral, tales como la descalificación constante y reiterativa de su trabajo, los llamados de atención carentes de fundamento fáctico y jurídico, discriminación por ser la única mujer en propiedad dentro del juzgado.

En ese sentido, expresó que las acciones del Señor juez son tendientes a entorpecer su trabajo, pues no le realizaron inducción, retroalimentación ni tampoco se le hizo entrega del manual de funciones a su cargo. Además, fue despojada por parte del juez de forma displicente y humillante de su escritorio y del puesto de trabajo que le fue entregado, además le fue prohibido tener contacto telefónico con los abogados y fiscales lo cual es fundamental para la gestión de las audiencias.

Señaló que, la situación anterior le ha generado estrés, ansiedad, taquicardias crisis nerviosas y le ha ocasionado repercusiones en su vida personal y familiar, motivo por el cual presentó denuncia por acoso laboral y radicó solicitudes de protección a diferentes directivas de la Rama Judicial, agotando con ello todas las instancias posibles; sin embargo, hasta la fecha y después de más de 10 meses la vulneración de sus derechos no ha cesado.

3.3. CONTESTACIÓN.

3.3.1. Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Mompox⁴.

El Juzgado accionado rindió informe argumentando que los hechos expuestos por la Sra. Malka Irina Meza referentes al supuesto acoso laboral, no son ciertos, razón por la cual resultan infundada la prosperidad de la acción de tutela interpuesta en su contra, En ese sentido, estimó que todas y cada una de las pretensiones de la actora deben ser denegadas, debido a que las medidas correctivas solicitadas, ya fueron adoptadas por la Rama Judicial, mediante Acuerdo No. CSJBOAA23-6 del 26 de enero de 2023, a través del cual se trasladó a la accionante al Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Mompox.

³ Folios 1-5 doc. 01 exp. Digital.

⁴ Folios 1 – 2 doc. 07 exp. Digital.

13001-23-33-000-2023-00038-00

3.3.2. Consejo Superior de la Judicatura Seccional Bolívar⁵.

Frente al caso concreto, la accionada, manifestó que la solicitud presentada por la actora el 17 de agosto de 2022, fue remitida por competencia al Comité de Convivencia Laboral, el 26 de agosto de 2022; sin embargo, ha venido realizando las acciones pertinentes dentro de sus competencias, con el propósito de generar acercamientos y lograr fórmulas de arreglo a la situación, tales como la realización de visitas al Juzgado, y solicitar acompañamiento a la psicóloga de la ARL de la accionante.

Explicó que, en razón al número considerable de acciones de tutela pendientes por remitir a la Corte Constitucional para su eventual revisión, y para materializar acciones frente al presunto acoso denunciado, dispuso el traslado transitorio del cargo de oficial mayor o sustanciador desde el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Mompo al Juzgado Segundo Promiscuo de Mompo, a partir del 1 de febrero y hasta el 30 de abril de 2023.

Expuso que, la entidad no está legítima por pasiva, pues el hecho generador del reproche no es de su competencia, al no estar facultado para adoptar decisiones en el marco de un proceso por presunto acoso laboral.

Con posterioridad, en informe actualizado, reiteró, que no ostenta *“competencia para adoptar medidas preventivas frente a presuntos casos de acoso laboral en los despachos judiciales, aun cuando sean de la correspondiente Seccional, en tanto es el juez natural quien dentro del trámite judicial podría adoptarlas”*.

Alegó que la accionante, pese a lo anterior, presentó distintas solicitudes tendientes a obtener la aplicación de medidas de protección frente a presunta situación de acoso laboral, los días 07 de marzo, 25 de abril, 15 y 30 de mayo de 2023; sin embargo, las mismas fueron resueltas desfavorablemente mediante Oficios Nos. CSJBOOP23-467 del 27 de marzo, CSJBOOP23-706 del 11 de mayo de 2023, CSJBOOP23-761 del 19 de mayo, CSJBOOP23-882 del 8 de junio, respectivamente; en donde se le informó que no había allegado con la solicitud, recomendación de la necesidad del traslado, además, estableció que el traslado previamente adoptado se debió estrictamente a necesidades del servicio, las cuales ya habían sido superadas, no siendo entonces, necesario, adoptar una nueva en tal sentido.

Finalmente, frente a la existencia de un acuerdo expedido el Consejo Superior de la Judicatura, como órgano máximo de la Rama Judicial, que regule las medidas de protección o preventivas de carácter administrativo a adoptar en casos de acoso laboral, adujo no conocer ni haber sido informado por el nivel

⁵ Folios. 5 -9 doc. 09, doc. 39 y 47 exp. Digital

13001-23-33-000-2023-00038-00

central de otra normatividad distinta al Acuerdo PCSJA23-12077 del 26 de junio de 2023.

3.3.3 Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar ⁶.

El Magistrado Dr. Orlando Díaz Atehortua, rindió informe manifestando que la queja presentada por la doctora Malka Irina Meza en contra del Dr. Noel Lara Campos, en calidad de Juez Primero Promiscuo del Circuito de Mompo, bajo el radicado No. 13001102000201500407-00 (sic)⁷, le correspondió por reparto el 07 de octubre de 2022.

Seguidamente, mediante auto del 19 de octubre de 2022, dispuso abrir investigación disciplinaria en contra del señor Lara Campos, y se decretó prueba tanto documental como testimonial. Esta última fue práctica el 22 de noviembre de 2022, día en el cual se recibieron las declaraciones de los Dres. *"Nelson Garibello Pardo, en calidad de Secretario del Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Mompo, Patricia Rocío Ceballos Rodríguez, en su condición de Presidenta del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, Lissana Yances, en su calidad de Psicóloga psicosocial para la ARL -POSITIVA, Ana María Landaur Fuentes, en calidad de ex Oficial Mayor del Juzgado ya aludido, Luisa Isabel Vega Caicedo, Coordinadora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el apoyo ARL POSITIVA y la Dirección Seccional de Cartagena"*.

Con posterioridad, el 26 de enero del año en curso, se recibió la declaración jurada y versión libre de la Dra. Shirley Barboza, Coordinadora de Comité de Convivencia Laboral de la Rama Judicial - Seccional Bolívar, así como del disciplinable, Dr. Noel Lara Campos, dispuestas en auto adiado 30 de noviembre de 2022.

Sostuvo que, ha impartido el trámite respectivo al proceso disciplinario iniciado por la actora, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 211, 212, 213 y 215 de Ley 1952 de 2019, como quiera que una vez *"identificado el presunto autor de la falta se dio inicio a la investigación disciplinaria, etapa en la que aún continúa el proceso, sin que con ello, se esté conculcando algún derecho a los intervinientes, ya que la ley prevé como término para adelantar la etapa ya aludida, un lapso de 6 meses, que no contándose el periodo de vacaciones de fin de año, es dable señalar que nos encontramos dentro del mismo."*

Por lo anterior, estimó que no ha vulnerado derecho fundamental alguno de la actora, toda vez que las actuaciones realizadas dentro del proceso disciplinario le han sido debidamente comunicadas y ha tenido la oportunidad de participar en forma activa de las mismas, por tal razón, no puede deducirse la mora o negligencia del magistrado ponente.

⁶ Folios 7-12 doc. 26 exp. Digital

⁷ Realmente corresponde al proceso disciplinario de radicación corta No. 2022-1336, tal como se advierte de la notificación de apertura de la investigación visible a fol. 434-436 doc. 01.

13001-23-33-000-2023-00038-00

Concluyó expresando frente a la solicitud de medidas de protección solicitadas por la accionante que no es el llamado a ordenarlas, puesto que *“el objetivo del derecho disciplinario es regular la conducta de quienes ejercen funciones públicas y garantizar la buena marcha de la administración estatal”*, siendo entonces el Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, la autoridad competente para ordenar traslados transitorios, tal como lo ha hecho con anterioridad.

3.3.4 Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de Cartagena, Bolívar – Rama Judicial⁸.

La entidad dio respuesta al requerimiento, a través de informe rendido por la Psicóloga de la Rama Judicial, Roxana Paola Padilla Rivera, haciendo un recuento pormenorizado de las distintas actividades realizadas por la Oficina de Talento Humano de la Rama Judicial, al Juzgado Primero Promiscuo del Municipio de Mompox, ante el presunto caso de acoso laboral, desde el mes de noviembre de 2022 hasta la fecha, en los siguientes términos:

- “1. El día dieciséis de noviembre del año veinte veintidós (16/11/2022), se realizó intervención grupal sobre las temáticas: espacios de trabajo saludable, empatía, buen trato y relaciones interpersonales; desarrollándose mediante actividades dinámicas y espacios de reflexión con el objetivo de identificar factores de riesgos e impactar de manera significativa en ellos.*
- 2. El día veintisiete de enero del año veinte veintitrés (27/01/2023), se llevó a cabo consulta individual a la servidora Malka Irina Meza, de igual manera, se ha realizado seguimiento de manera individual en las fechas veintisiete, veintiocho del mes de abril (27 y 28/ 04/2023) y el día dieciséis de mayo del año veinte veintitrés (16/05/2023), con la finalidad de brindar acompañamiento y contención emocional. Es pertinente resaltar que los seguimientos descritos se realizaron por medio de llamadas telefónicas.*
- 3. El primero de febrero del presente año (01/02/2023), se realizó reunión por medio de la plataforma Teams, con la finalidad de brindar apoyo y recomendaciones en cuanto a la entrega de las tareas asignadas por motivo de traslado del cargo al Juzgado segundo promiscuo de Mompox.*
- 4. El 21/06/2023 se realizó consulta individual a el (sic) Juez del despacho, Dr. Noel Lara, con la finalidad de realizar seguimiento, acompañamiento y orientación psicológica.*
- 5. El 21/06/2023 se realizó intervención al despacho sobre las temáticas Resolución de conflictos, Comunicación asertiva y relaciones interpersonales”*

También allegó informe de consultoría organizacional de la Rama Judicial, efectuado por la ARL Positiva y la Psicóloga de la mencionada entidad⁹.

Por último, informó que la Ley 1010 de 2006, reglamentada por las resoluciones 652 y 1356 de 2012, regula la conformación y funciones del Comité de Convivencia Laboral de la Seccional de Cartagena, quien recibe y tramita las

⁸ Doc. 41 y 49 exp. Dig.

⁹ Fols. 3-9 doc. 41 exp. Digital

13001-23-33-000-2023-00038-00

quejas que, por presunto acoso laboral, son presentadas por los empleados y funcionarios judiciales, adscritos a la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cartagena. A este, *“sólo le es dado promover la conciliación y concertación entre los implicados en una queja por presunto acoso laboral, sin llegar a calificar la existencia o no del acoso, ya que no se tienen facultades ni jurisdiccionales ni sancionatorias; de igual forma no tiene facultades imponer medidas coercitivas”*

3.3.5 Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Mompox¹⁰.

Este Juzgado al responder el requerimiento efectuado, informó lo siguiente:

“(...) en cumplimiento del ACUERDO No. CSJBOA23-6 del 26 de enero de 2023, la señora MALKÁ IRINA MEZA, se desempeñó en el cargo de Oficial Mayor en este juzgado desde el día 01 de febrero de 2023 hasta el día 30 de abril de 2023, cuyas funciones fueron designadas por este Despacho a través de la Resolución No. 002 del 01 de febrero de 2023 (...)

En cuanto al rendimiento laboral de la señora Malka Meza, se precisa que realizó su labor a cabalidad, demostrando el cuidado y atención al momento de ejecutar las labores que se le asignaron en cumplimiento del señalado acuerdo, demostró comprensión de las situaciones y asuntos de conocimiento de este Despacho de Circuito, así (sic) como debe resaltarse que presentó en termino (sic) todas las actividades que se le encomendaron entre las que se encuentran (...)por lo tanto se precisa afirmar que cumplió a cabalidad con la labor, lo cual se puede constatar con los informes rendidos por el suscrito ante el Consejo Seccional de la Judicatura de forma mensual

En cuanto al comportamiento y las interrelaciones de la señora Meza con los demás miembros del despacho, debe indicarse que fue adecuado y cordial.”

3.3.6 ARL Positiva¹¹.

La administradora rindió informe manifestado que, una vez revisada la base de datos de la empresa, no se evidenció a nombre de la señora MALKÁ IRINA MEZA registro o reporte de presunto accidente de trabajo o enfermedad laboral, estando dicho reporte a cargo del empleador. En razón de ello, sostuvo que, no está legitimada para actuar y responder por la posible vulneración de derechos fundamentales del accionante, ni el reconocimiento de prestaciones económicas, ni ha incurrido en vulneración alguna de los derechos alegados.

3.4. ACTUACIÓN PROCESAL DE PRIMERA INSTANCIA.

El presente asunto correspondió a este Despacho por reparto del 30 de enero de 2023¹², por lo cual fue admitida a través de auto del 01 de febrero de 2023¹³, teniendo por accionados al Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de

¹⁰ Doc. 37 exp. Digital

¹¹ Fols. 2-11 doc. 40 exp. Digital.

¹² Doc. 03 exp. digital

¹³ Doc. 04 exp. Digital

13001-23-33-000-2023-00038-00

Mompox y a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial - Bolívar; a su vez, se ordenó vincular al Consejo Superior de la Judicatura Seccional Bolívar.

Con posterioridad se dictó sentencia el 09 de febrero de 2023¹⁴, sin embargo, en sede de segunda instancia, el H. Consejo de Estado¹⁵, en proveído del 13 de abril de la presente calenda¹⁶, decretó la nulidad de todo lo actuado desde el fallo emitido en primera instancia. En cumplimiento de la orden dispuesta por el superior, mediante auto del 17 de abril de 2023, se dispuso la vinculación de la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar, y se ordenó la remisión del asunto al Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cartagena, por competencia.

Habiéndose propuesto el conflicto de competencia por parte del Tribunal Superior Especializado en Restitución de Tierras¹⁷, la H. Corte Constitucional, en providencia del 17 de mayo del año en curso¹⁸, resolvió que la competencia del asunto correspondía al Tribunal Administrativo de Bolívar. El 15 de junio del presente año, según informe secretarial¹⁹, se puso en conocimiento de este Despacho para que asumiera competencia nuevamente.

El 22 de junio de 2023²⁰, se dictó auto de vinculación de la ARL Positiva y se requirió la rendición de informes actualizados frente al presente asunto. Finalmente, en proveído del 29 de junio del mismo año²¹, se ordenó requerimiento a las entidades.

IV.- CONTROL DE LEGALIDAD

Revisado el expediente se observa, que en el desarrollo de las etapas procesales no existen vicios que acarren nulidad del proceso o impidan proferir decisión, por ello, se procede a resolver en primera instancia.

V.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.1. Competencia.

Este Tribunal es competente para conocer de la presente acción de tutela en PRIMERA INSTANCIA, según lo establecido en el artículo 37 del Decreto-Ley 2591 de 1991 y el numeral 5 del artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1983 de 2017.

¹⁴ Doc. 11 exp. Digital

¹⁵ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B.

¹⁶ Folios 3-9 doc. 22 exp. Digital.

¹⁷ Doc. 29 exp. Digital.

¹⁸ Doc. 30 exp. Digital.

¹⁹ Doc. 32 exp. Digital.

²⁰ Doc. 33 exp. Digital.

²¹ Doc. 45 exp. Digital.

5.2. Problema jurídico

De conformidad con los hechos expuestos, considera la Sala que el problema jurídico a resolver se circunscribe en determinar si:

1. *¿Dentro del presente asunto se cumplen los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela?*

De superarse lo anterior, se entrará a examinar los siguientes interrogantes:

2. *¿El Juzgado Primero Promiscuo del circuito de Mompox, en calidad de accionado, el Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, la Comisión Seccional de Disciplina Judicial – Bolívar, la DESAJ-Cartagena y la ARL Positiva, en condición de vinculados, vulneran o amenazan los derechos fundamentales de la señora Malka Irina Meza, debido a que el primero de estos incurre en actitudes que constituyen acoso laboral, y las demás entidades, no ha adoptado las medidas preventivas de carácter urgente en lo que respecta a su competencia, para garantizar la protección de sus derechos?*

De resolverse favorablemente lo anterior, deberá determinarse:

3. *¿Cuál o cuáles de las entidades anteriores, es la llamada a adoptar las medidas administrativas y coercitivas de protección ante las presuntas circunstancias de acoso laboral, en aras de salvaguardar los derechos fundamentales de la actora frente a la amenaza de los mismos?*

5.3. Tesis de la Sala

Una vez verificada la procedencia de la tutela, y estudiadas las pruebas con el debido enfoque de género a aplicar ante casos de presunto acoso laboral contra la mujer, la Sala AMPARARÁ los derechos fundamentales a la dignidad humana, trabajo en condiciones dignas y justas, y salud, ante la amenaza demostrada de los mismos por presuntas conductas de acoso laboral, realizadas por el Juez 1º Promiscuo del Circuito de Mompox. Como quiera que pese a la existencia de una denuncia ante la Comisión de Disciplina Judicial-Bolívar, y haberse agotado el trámite interno de concertación y acuerdo por el Comité de Convivencia Laboral de la Rama Judicial, en la actualidad no se han adoptado medidas de protección idóneas y eficientes en favor de la actora, con lo cual, se incumple la debida diligencia y corresponsabilidad, así como el deber de no repetición del Estado.

Frente a la competencia para adoptar las medidas administrativas de carácter preventivo contra los casos de acoso laboral denunciados, se encuentra que el llamado a ordenarlas es el Consejo Seccional de la

13001-23-33-000-2023-00038-00

Judicatura Bolívar, en su condición de empleador, y conforme a la Ley 1010 de 2006, las consideraciones de la Sentencia T-317 de 2020 y los acuerdos expedidos en la materia. Por ello se le ordena disponer el traslado transitorio de la accionante en el cargo de oficial mayor al Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Mompo o a otro Juzgado de igual naturaleza, hasta cuando se demuestre que las circunstancias que motivaron su adopción han cesado.

De igual forma, se adoptan medidas complementarias para la protección integral, tendientes a activar, de manera prioritaria, los conductos regulares de la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de conductas que puedan derivar en acoso laboral y promover la sana convivencia entre los compañeros del despacho judicial, de manera presencial.

5.4. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala abordará el siguiente hilo conductor: i) Generalidades de la acción de tutela; ii) Acoso laboral y su afectación a los derechos fundamentales a la dignidad humana y al trabajo en condiciones dignas y justas de las víctimas – Procedencia de la acción de tutela.; (iii) Enfoque diferencial y equidad de género - Protección especial de la mujer; y (iv) Caso concreto.

5.4.1. Generalidades de la acción de tutela.

La Constitución Política de 1991, en su artículo 86, contempla la posibilidad de reclamar ante los jueces, mediante el ejercicio de la acción de tutela bajo las formas propias de un mecanismo preferente y sumario, la protección de los derechos fundamentales de todas las personas, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o incluso de los particulares.

Se trata entonces, de un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consiste en brindar a la persona la posibilidad de acudir sin mayores exigencias de índole formal y con la certeza de que obtendrá oportuna resolución a la protección directa e inmediata del Estado, a objeto de que en su caso, consideradas sus circunstancias específicas y a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que representen quebranto o amenaza de sus derechos fundamentales, logrando así que se cumpla uno de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Constitucional.

Sin embargo, no debe perderse de vista que esta acción es de carácter residual y subsidiario; es decir, que sólo procede en aquellos eventos en los que no exista un instrumento constitucional o legal diferente que le permita al actor solicitar, ante los jueces ordinarios, la protección de sus derechos, salvo

13001-23-33-000-2023-00038-00

que se pretenda evitar un perjuicio irremediable, el cual debe aparecer acreditado en el proceso.

Al respecto, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, que desarrolló el artículo 86 de la Constitución, prevé que la acción de tutela sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que se presente como instrumento transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable.

5.4.2 Acoso laboral y su afectación a los derechos fundamentales a la dignidad humana y al trabajo en condiciones dignas y justas de las víctimas – Procedencia de la acción de tutela.

La H. Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007, definió el acoso laboral como *“una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos, inducen al trabajador a renuncia”*

Con la expedición de La Ley 1010 de 2006, en Colombia se implementaron mecanismos y medidas que permitieran brindar protección efectiva a las numerosas víctimas de conductas de acoso laboral, cuyo ámbito de aplicación se extiende tanto al sector público como al privado, siempre y cuando se esté en el marco de una relación laboral. En primer lugar, dicha normativa, en su artículo 2 consagró: *“se entenderá por acoso laboral 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”*.

Frente a la clasificación de los tipos de acoso laboral, la ley contempló seis modalidades que se enmarcan dentro de los hostigamientos en el lugar de trabajo, a saber: (i) maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre; (ii) persecución laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador; (iii) discriminación laboral, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; (iv) entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas; (v) inequidad laboral, definida como la asignación de

13001-23-33-000-2023-00038-00

funciones a menosprecio del trabajador; (vi) desprotección laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Del contenido del artículo 7 ibídem, se extraen las siguientes conclusiones:

“ (i) cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7° de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2° de la Ley; (iii) cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral; y, por último, (iv) cuando tales comportamientos -enumerados en la disposición- acaezcan en privado, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral.”

En sentencia T-317 de 2020, la Corte Constitucional explicó que:

“57. Se identifica que este fenómeno requiere como mínimo dos actores (el acosador y la víctima) y al menos una conducta que pueda considerarse como acoso laboral, entre las que se encuentran las siguientes:
(i) Atentados en las condiciones de trabajo: cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etcétera.
(i) Atentados a la dignidad personal: ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etcétera.
(i) Aislamiento: no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, etcétera.
(i) Actos de violencia verbal o psicológica: uso de violencia menor en contra, insultos, etcétera.”

Así mismo, el artículo 9° de dicha norma, señala que los reglamentos de trabajo deberán incluir medidas preventivas frente al acoso laboral, y procedimientos internos que procuren superar tales acontecimientos. Además, ordenó expresamente a los empleadores adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la Ley dentro de los tres meses siguientes a su promulgación.

Ahora bien, en lo que respecta al procedimiento y la competencia para atender asuntos de acoso laboral, la misma fue asignada a los jueces de trabajo, cuando los sujetos pasivos de los hostigamientos sean trabajadores del sector privado; y al Ministerio Público o la Sala Jurisdiccional Disciplinaria

13001-23-33-000-2023-00038-00

de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura²², tratándose de servidores públicos. En el primero de los casos, los jueces laborales cuentan con treinta (30) días para proferir la decisión, la cual será adoptada en audiencia pública; el Ministerio Público, por su parte, deberá aplicar el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único.

Tratándose de la procedencia de este mecanismo constitucional en casos de acoso laboral el alto tribunal de lo constitucional, en la providencia previamente citada, precisó lo siguiente:

"34. Frente a la procedencia de la acción de tutela en casos de acoso laboral se debe iniciar por analizar los contenidos de la Ley 1010 de 2006, en los cuales se definen las conductas que constituyen acoso laboral, se determinan los sujetos activos y pasivos del mismo y se establece un conjunto de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias para quienes incurran en dicha práctica.

35. En lo que concierne a las medidas preventivas y correctivas, el legislador dispuso las siguientes:

(i) Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán establecer mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y determinar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo;

(ii) La presunta víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral;

(iii) Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. En todo caso, la autoridad competente podrá solicitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la misma empresa, como medida correctiva cuando ello fuere posible.

36. Así las cosas, las medidas preventivas y correctivas de que trata la Ley 1010 de 2006 no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales del trabajador pues se tratan de instrumentos de carácter administrativo aplicables únicamente a las modalidades descritas en el artículo 2 de la citada norma, las cuales deben estar enmarcadas dentro de una relación laboral." (Subrayado fuera del texto)

En suma, las conductas de acoso laboral pueden generar en la víctima efectos a nivel psicológico, físico y/o social como depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, bajo rendimiento laboral o aislamiento; circunstancia esta que atenta contra los derechos fundamentales del trabajador, en especial, su dignidad humana, situación que torna procedente la acción de tutela.

²² Hoy Comisión Nacional y Seccionales de Disciplina Judicial.

13001-23-33-000-2023-00038-00

5.4.3 Enfoque diferencial y equidad de género - Protección especial de la mujer.

Desde antaño, la aplicación de la perspectiva de género en la labor jurisdiccional se ha venido fortaleciendo ante el reconocimiento de la discriminación histórica y sostenida contra la mujer, en aras de salvaguardar sus derechos y garantías fundamentales como miembros de un grupo en especial situación de vulnerabilidad social, política, económica, sexual, y cultural, ante cualquier tipo de violencia en razón a su condición.

En ese orden, la H. Corte Constitucional como garante del cumplimiento de los postulados constitucionales que irradian el estado social de derecho, a partir de la sentencia T-878 de 2014 estableció que los jueces vulneran el derecho de las mujeres cuando se presenta alguna de las siguientes circunstancias dentro del proceso:

- “(i) omisión de toda actividad investigativa y/o la realización de investigaciones aparentes;*
- (ii) falta de exhaustividad en el análisis de la prueba recogida o revictimización en la recolección de pruebas;*
- (iii) utilización de estereotipos de género para tomar sus decisiones*
- (iv) afectación de los derechos de las víctimas”*

Seguidamente, en sentencia T-012 del 2016, reconoció que los operadores judiciales tienen el deber de erradicar cualquier tipo de discriminación en contra de la mujer, y al conocer de un caso de violencia intrafamiliar o sexual se encuentran compelidos a *“incorporar criterios de género al solucionar sus casos”*, para apreciar con mayor rigurosidad la controversia sometida a su conocimiento, flexibilizando la carga probatoria a favor de la presunta víctima y privilegiando los indicios, analizando la existencia de relaciones de poder, evitando la revictimización, y desplegando toda la actividad judicial necesaria para garantizar la protección efectiva y real de los derechos involucrados.

Mediante la sentencia T-590 de 2017, el alto tribunal de lo constitucional reiteró que los jueces están obligados por la normatividad internacional y nacional, *“a resolver los casos con base en criterios diferenciadores de género, con el propósito de prevenir y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, pues de lo contrario se produciría una “revictimización”, toda vez que la respuesta que espera por las autoridades no es satisfactoria y además, llegan a confirmar patrones de desigualdad, discriminación y violencia en contra de esta población.”* Así mismo, en sentencia T-735 del 2017, sostuvo que el Estado puede convertirse en un segundo agresor de las mujeres que han sido víctimas de violencia cuando no se adoptan las medidas de protección contra violencia de género en plazos razonables, pese a que estas han acudido a las instituciones competentes para obtener la protección de sus derechos, entre estos, al debido proceso y al acceso efectivo a la administración de justicia,

13001-23-33-000-2023-00038-00

así como de la garantía de no repetición de las agresiones, especialmente, en lo que respecta a los administradores de la justicia, dado el rol que asumen en la defensa de los derechos.

Con posterioridad, en la sentencia T-140 de 2021, la H. Corte Constitucional, explicó en forma amplia que el enfoque de género, parte del reconocimiento de la desigualdad y la situación de desventaja que impacta todos los ámbitos de la vida de la mujer, entre estos el campo laboral, donde adquiere una especial protección.

Al respecto, puntualizó que tanto el Estado, como los particulares, en el campo laboral, en cumplimiento del deber de debida diligencia y corresponsabilidad, están obligados a rechazar y abstenerse de incurrir en actitudes de indiferencia ante la violencia contra la mujer, que tiende a simularse con una actitud neutral, pues esta no solo agrava las afectaciones sufridas por las víctimas sino que las perpetúa, puesto que se posibilita la impunidad de los victimarios en asumir las responsabilidades, y la obligación de los empleadores en adoptar las medidas de protección necesarias; además, con ello, no se incentivan las denuncias de las mujeres que sufren violencia laboral y se afecta, de igual forma, su permanencia en el trabajo, quedando en la mujer la responsabilidad de aislar los efectos de la violencia para proteger su puesto.

Así mismo, indicó que debe asegurarse la prevención y la no repetición de los actos de violencia y discriminación a partir de los estándares nacionales e internacionales, a través de la implementación y desarrollo de rutas, medidas y protocolos de atención a las mujeres, los cuales consisten en: (i) el cuidado inmediato o contención; (ii) la atención psicosocial, y (iii) la asesoría jurídica. Lo anterior, con el *“fin de garantizarles un procedimiento que proteja sus derechos, así como les brinde la confianza y la seguridad de que contarán con los medios de apoyo suficientes, para seguir adelante con su denuncia y que no serán estigmatizadas, humilladas o revictimizadas.”*

Recientemente, por medio de la sentencia T-198 de 2022, la corporación constitucional, retomó los lineamientos o criterios jurisprudenciales fijados mediante la sentencia T-140 de 2021, para guiar al operador judicial en el análisis y decisión de un caso que verse sobre una presunta violencia o discriminación contra la mujer, así:

- “i. Analizar los hechos y los derechos en disputa, el entorno social y cultural en el que se desarrollan y la vulneración de los derechos de las mujeres de grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad.*
- ii. Identificar categorías sospechosas asociadas a la raza, etnia, lengua, religión, opinión política o filosófica, sexo, género y/o preferencia/orientación sexual, condiciones de pobreza, situación de calle, migración, discapacidad y privación de la libertad.*

13001-23-33-000-2023-00038-00

- iii. Identificar si existe una relación desequilibrada de poder.*
- iv. Revisar si se presentan situaciones de estereotipos o manifestaciones de sexismo en el caso.*
- v. Ubicar los hechos en el entorno social que corresponde, sin estereotipos discriminatorios y prejuicios sociales.*
- vi. Privilegiar la prueba indiciaria, dado que en muchos casos la prueba directa no se logra recaudar.*
- vii. Cuestionar cuando amerite, la pretendida neutralidad de las normas, si se hace necesario, a fin de evaluar los impactos diferenciados en su aplicación.*
- viii. Trabajar la argumentación de la sentencia con hermenéutica de género sin presencia de estereotipos y sexismos en los hechos acontecidos, en la valoración de las pruebas, en los alegatos y en las conclusiones de las partes.*
- ix. Permitir la participación de la presunta víctima.*
- x. Visibilizar con claridad en las decisiones la situación específica de las mujeres y/o población en situación de vulnerabilidad, al proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación.*
- xi. Visibilizar la existencia de estereotipos, manifestaciones de sexismo, relación desequilibrada de poder y riesgos de género en el caso.*
- xii. Controlar la revictimización y estereotipación de la víctima tanto en los argumentos como en la parte resolutive de las decisiones judiciales"*

En esa oportunidad, concluyó manifestando que, el enfoque de género toma especial relevancia al momento de efectuar el análisis probatorio tratándose de casos de violencia, discriminación o acoso laboral, pues en estos asuntos, el juez debe considerar las realidades propias del sub examine, así como las desigualdades que afrontan las víctimas. En ese sentido, el estudio de las pruebas, debe ser flexible, pues en ocasiones las pruebas directas allegadas no serán suficientes para dar certeza de la situación debatida, siendo necesario acudir a los indicios advertidos; en otras oportunidades, la única prueba existente será la declaración de la víctima, que si bien, no constituye plena prueba contra el victimario, tampoco podrá desestimarse de plano, sino que deberá ser estudiada en forma integral con las demás pruebas obrantes sean directas y/o indiciarias, e incluso podrá darse prevalencia a la prueba indiciaria, cuando las directas no resulten suficientes.

Lo anterior, en forma alguna implica una presunción de culpabilidad ni el desconocimiento de las garantías constitucionales de quien es señalado como victimario, solo que se demanda del juzgador un análisis más profundo y exigente dadas las condiciones particulares del asunto.

De igual forma, le está dado al operador judicial invertir la carga de la prueba en favor de la parte que se encuentra en una condición más desfavorable de probar, ello con el propósito de garantizar la igualdad real y efectiva de la mujer, para erradicar, prevenir y eliminar la violencia contra esta.

13001-23-33-000-2023-00038-00

Finalmente, se precisa que el H. Consejo de Estado, en sede de tutela, ha venido adoptando el enfoque de género en sus providencias, atendiendo las circunstancias particulares del asunto y bajo el reconocimiento de la situación de desigualdad que afronta la mujer, tales como las sentencias del 165 de octubre de de 2014²³, 08²⁴ y 15 de febrero de 2018²⁵, entre otras²⁶.

5.5 CASO CONCRETO

5.5.2 Análisis crítico de las pruebas frente al marco normativo y jurisprudencial.

Teniendo en cuenta los hechos formulados en la tutela, su contestación y las pruebas obrantes en el expediente, corresponde a la Sala verificar el cumplimiento de los requisitos de procedencia de la tutela, así:

(i) Legitimación por activa: Está en cabeza de la señora Malka Irina Meza, por ser la titular de los derechos fundamentales invocados como afectados, con el presunto acoso laboral del cual alega ser víctima en su calidad de oficial mayor del Juzgado accionado, y además ser quien presentó la denuncia de acoso laboral en contra de la misma autoridad²⁷.

(ii) Legitimación por pasiva: La ostenta el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Mompo, en calidad de accionado, por ser la autoridad que se alega como vulneradora de los derechos de la accionante en calidad de nominador y jefe directo, al incurrir en presuntas conductas de acoso laboral y contra quien se instauró denuncia por acoso laboral. Así mismo, están legitimados el Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, en su condición de vinculado, como quiera que ante esta fue radicada denuncia de acoso laboral; la Comisión Seccional de Disciplina Judicial-Bolívar, por ser a quien se remitió la denuncia correspondiéndole su trámite y resolución; y la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Cartagena – Bolívar, que en su condición de representante de la Rama Judicial, en calidad de empleador, y quien ejerce la presidencia del Comité de Convivencia Laboral Seccional Bolívar, ha intervenido en el proceso de acoso que se adelanta por los hechos narrados en esta acción.

²³ [CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCION PRIMERA, Consejera ponente: MARIA ELIZABETH GARCIA GONZALEZ. Bogotá, D.C., dieciséis \(16\) de octubre de dos mil catorce \(2014\). Rad. No.: 25000-23-41-000-2014-01359-01\(AC\)](#)

²⁴ [CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN CUARTA Consejero ponente: JULIO ROBERTO PIZA RODRÍGUEZ Bogotá, D.C., ocho \(8\) de febrero de dos mil dieciocho \(2018\) Radicación número: 52001-23-33-000-2017-00493-01\(AC\)](#)

²⁵ [CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN A Consejero ponente: WILLIAM HERNÁNDEZ GÓMEZ Bogotá, D.C., quince \(15\) de febrero de dos mil dieciocho \(2018\) Radicación número: 50001-23-33-000-2017-02650-01\(AC\)](#)

²⁶ Al respecto ver "Enfoque diferencial y equidad de género en la jurisprudencia del Consejo de Estado" (Consejo de Estado, 2021)

²⁷ Folios 97 – 104 doc. 01 exp. Digital.

13001-23-33-000-2023-00038-00

De igual forma, la ARL Positiva, se observa que sí está legitimada en la causa para responder por las pretensiones de la actora, pues dentro de sus funciones está la asesoría y asistencia técnica de las empresas afiliadas para la identificación, adopción y el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral²⁸, en la fase de concertación y conciliación interna, no siendo entonces la administradora, la competente para definir si las conductas acusadas constituyen acoso laboral, pero sí de participar en la proposición y adopción de las medidas correctivas o preventivas, tal como lo ha hecho en este caso.

(iii) Inmediatez: Como se observa, la accionante pretende que se adopten las medidas correctivas pertinentes para hacer cesar el acoso laboral que aduce como hecho vulnerador de sus derechos, pues a su juicio, hasta la fecha y a pesar de haber agotado todas las instancias, permanece la afectación. Como quiera que se trata de una supuesta omisión, prolongada en el tiempo, esta Sala estima cumplido este requisito. Además, la denuncia por acoso laboral fue presentada el 17 de agosto de 2022²⁹, habiéndose interpuesto esta acción el 30 de enero de la misma anualidad³⁰, a solo 5 meses y unos días del primero de los actos aquí mencionados, es decir dentro de los 6 meses fijado por la jurisprudencia constitucional³¹, y el Alto Tribunal de lo Contencioso Administrativo³² como término razonable.

(iv) Subsidiariedad: Tal como quedó sentado con anterioridad, la actora persigue vía tutela la adopción de medidas correctivas contra el Juzgado accionado mientras se resuelve la denuncia por acoso laboral, al considerar que la afectación permanece, pues dentro del trámite no se han adoptado las mismas. La Sala encuentra satisfecho este requisito por cuanto los derechos invocados son de carácter fundamental, tal como el de la dignidad humana, que, si bien pueden ser protegidos por otros mecanismos ordinarios establecidos en la Ley 1010 de 2016, reglamentada por las Resoluciones Nos. 652 y 1356 de 2012, no impide el ejercicio directo de la tutela ni el estudio por parte del juez constitucional, pues esta no resulta subsidiaria de los medios ordinarios, según lo ha indicado la Corte Constitucional, máxime si se tiene en cuenta que presentó denuncia por acoso laboral ante las autoridades competentes³³, sin embargo, a la fecha no cuenta con medidas de protección contra dichas conductas que a su juicio, transgreden sus garantías constitucionales. Por otro lado, se observa que la actora, presenta taquicardia paroxística, trastornos de adaptación, ansiedad y depresión, siéndole

²⁸ Art. 12 de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012.

²⁹ Folios 97 – 104 doc. 01 exp. Digital.

³⁰ Doc. 03 exp. Digital.

³¹ Sentencia T-461 de 2019

³² [Consejo de Estado, Sentencia de unificación del Consejo de Estado, exp. 2012-02201-01, M.P. Jorge Octavio Ramírez Ramírez.](#)

³³ Folios 97 – 104 doc. 01 exp. Digital.

13001-23-33-000-2023-00038-00

otorgadas con anterioridad, distintas incapacidades médicas³⁴. Superados los requisitos anteriores se descende al estudio del caso concreto. Se entrará a resolver el segundo problema jurídico planteado, atendiendo a las consideraciones plasmadas en el marco normativo y jurisprudencial de esta providencia, por tal razón, se abordará el estudio del asunto bajo una perspectiva de género, atendiendo al hecho de que la accionante es la única mujer posesionada en el juzgado accionado, sus condiciones de salud, la situación fáctica narrada por ella en el escrito de la tutela, las pruebas directas allegadas al asunto, así como los indicios que se logren advertir. Todo lo anterior, por cuanto la Sala reconoce la discriminación a la cual han sido sometidas las mujeres, por el solo hecho de serlo, y las afectaciones que puede conllevar dicha circunstancia en su ámbito laboral.

En primer lugar, se destaca que la Ley 1010 de 2006, reglamentada por las Resoluciones Nos. 652 y 1356 de 2012, consagró el trámite que se ha de surtir ante las denuncias por acoso laboral presentadas por trabajadores particulares, así como por servidores públicos, indicando sobre estos últimos que la competencia de estos asuntos corresponde al Ministerio Público o a la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, (hoy Comisión de Disciplina Judicial) si estos están vinculados a la Rama Judicial; además en estos casos, deberá atenderse lo dispuesto en el Código Único Disciplinario. La referida Ley estableció la implementación de un comité encargado de prevenir dichas conductas, y de establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas. Una vez agotada la fase de concertación y no lograrse acuerdo alguno, la entidad encargada en primera instancia del proceso disciplinario es la Comisión Seccional de Disciplina Judicial, y en segunda instancia la Comisión Nacional de Disciplina Judicial.

Lo anterior, permite concluir que existe un mecanismo jurídico previsto para tramitar y decidir los asuntos relacionados con acoso laboral, dentro del cual se pueden adoptar las medidas correctivas pertinentes, tal como las solicitadas por la actora dentro de esta acción.

En efecto, del expediente se extrae que, la accionante presentó escrito de denuncia por acoso laboral contra el Juez Primero Promiscuo de Mompos, el 17 de agosto de 2022, a través de correo electrónico dirigido al Consejo Superior de la Judicatura, al Comité Convivencia Laboral y a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar³⁵; petición que fue reiterada y sobre la cual se presentó impulso, solicitud de imposición de medidas correctivas e información sobre el estado del trámite, en distintas ocasiones³⁶. Así mismo presentó solicitud de apoyo ante los directivos de la Rama Judicial Bolívar, con

³⁴ Doc. 10 del archivo AnexosMedidaProvisional esp. Dig.

³⁵ Folios 97 – 104 doc. 01 exp. Digital.

³⁶ Folios 106 -114 doc. 01 exp.Digital.

13001-23-33-000-2023-00038-00

el objeto de dar solución a su situación³⁷.

La accionante mediante el ejercicio de esta acción pretende que “se le ordene a la Rama Judicial – Seccional Bolívar BRINDAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN URGENTES mientras se resuelven los procesos iniciados por la Denuncia de Acoso Laboral contra el Juez NOEL LARA CAMPOS”, pues a su juicio, las entidades competentes no han adoptado tales medidas, a pesar de haber iniciado el procedimiento disciplinario hace meses.

Revisado el expediente, se observan distintas actas de reunión expedidas por el Comité de Convivencia Laboral, los días 31 de agosto, 09 de septiembre, 14 de septiembre³⁸ y 05 de octubre de 2022³⁹, a efectos de identificar los hechos que motivan la denuncia por acoso laboral y escuchar de forma separada a las partes. Seguidamente, el 01 de noviembre de 2022⁴⁰ se realizó reunión conjunta, dentro de la cual se pretendía establecer fórmulas de arreglo y llegar a un acuerdo, sin embargo, ninguna de las partes tenía ánimo de dialogar, motivo por el cual, se dispuso correr traslado del asunto a la Comisión Seccional de Disciplina de Bolívar.

De igual forma, se aprecia que, la presidenta del Comité de Convivencia Laboral de Cartagena, señora Shirley Barboza, dio respuesta a la solicitud de imposición de medidas correctivas e información del estado de la queja, en oficio del 31 de octubre de 2022⁴¹, mediante el cual informó las actuaciones surtidas y aquellas que se realizarían con posterioridad.

Adicionalmente, se avizora que, mediante correo electrónico del 16 de noviembre de 2022⁴², la Comisión Disciplinaria notificó a la señora Malka Irina Meza, auto por medio del cual se dispuso la apertura de investigación disciplinaria con radicado No. 2022-1336, en contra del Dr. Noel Lara Campos, en calidad de Juez Primero Promiscuo del Circuito de Mompox, Bolívar, proveído donde se citaron a varias personas para declarar para el día 22 de noviembre de 2022, fecha en que se recibió declaración a la presidenta del Consejo Seccional de la Judicatura, según se desprende del informe presentado por ella en representación de esa entidad; sin embargo, a la fecha, según lo expuesto en el informe rendido por el Magistrado Ponente del proceso disciplinario, Dr. Orlando Díaz Atehortúa, la actuación se encuentra aun surtiendo la etapa de investigación, es decir, que no se ha resuelto de fondo.

Por otro lado, el Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, expidió el

³⁷ Folios 426 – 427 doc. 01 exp. Digital.

³⁸ Folios 385 – 390 doc. 01 exp. Digital.

³⁹ Folios 413 – 414 doc. 01 exp. Digital.

⁴⁰ Folios 418 – 419 doc. 01 exp. Digital.

⁴¹ Folios 407 al 412 doc. 01 exp. Digital.

⁴² Folios 434-436 doc. 01 exp. Digital.

13001-23-33-000-2023-00038-00

Acuerdo No. CSJBOA23-6 del 26 de enero de 2023⁴³, por el cual se ordenó el traslado transitorio del cargo de oficial mayor y/o sustanciador del Juzgado 1° Promiscuo del Circuito de Mompox, ocupado por la aquí accionante, al Juzgado 2° Promiscuo del Circuito de Mompox, a partir del 01 de febrero y hasta el 30 de abril de 2023. Dicha decisión se fundamentó en la acumulación de inventario en acciones de tutela pendientes por remitir a la Corte Constitucional para su eventual revisión, con el objeto de evacuar el número total de asuntos constitucionales, y brindar el apoyo en las funciones propias del cargo; además, se adoptó como una medida preventiva ante las presuntas conductas de acoso laboral, para garantizar los derechos laborales y garantías constitucionales de los sujetos intervinientes en el conflicto⁴⁴.

No obstante, tal como se precisó dicha medida surtió efectos hasta el 30 de abril de 2023, y no obra en el expediente prueba de que la misma haya sido prorrogada o se haya adoptado una nueva medida tendiente a evitar posibles conductas de acoso laboral, por el contrario, tal como lo ha reconocido Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar⁴⁵, las distintas solicitudes reiteradas de la accionante a efectos de que le sean concedidas dichas medidas, han sido resueltas en forma desfavorable, bajo criterios de falta de recomendación, afinidad y la no necesidad de traslados por motivos del servicio, aduciendo, a su vez, que no son los competentes para ordenarlas⁴⁶.

De igual manera, la Sala advierte que, de acuerdo con los resultados del informe de consultoría organizacional realizado por la Rama Judicial⁴⁷, existen factores de riesgo psicosocial derivados de las relaciones sociales en el trabajo, las demandas emocionales y las características del liderazgo, pues los servidores, especialmente la aquí accionante, perciben que la gestión realizada por el Juez Dr. Noel Lara, *"presenta dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la resolución de conflictos, la participación, la motivación, el apoyo, la interacción y la comunicación con su equipo. Por otra parte, se han visto afectadas las relaciones sociales en el trabajo debido al escaso grado de cohesión e integración del equipo, lo que conduce a un limitado apoyo social entre compañeros y un escaso grado de cohesión e integración"*.

⁴³ Folios 10-13 doc. 09 exp. Digital.

⁴⁴ Ver fol. 12 doc. 09 exp. Digital, párrafo 4°, donde se avizora como motivación del acto lo siguiente: "Que considera esta seccional, que en atención a la normatividad vigente, deben adoptarse las medidas que, conforme a sus competencias, permitan prevenir presuntas conductas de acoso laboral, sin que ello constituya prejuzgamiento o incidencia en el trámite propio que debe surtir ante la Comisión Seccional de Disciplina Judicial, sino que ello debe entenderse como medida para garantizar los derechos laborales y garantías constitucionales de los sujetos intervinientes en el conflicto, tanto de quienes se predica la presunta calidad de sujeto activo y de sujeto pasivo de las conductas que llegaron a ser investigadas." (Subrayas fuera del texto)

⁴⁵ Fols 5-9 doc. 39 exp. Digital

⁴⁶ Fols 10 y ss doc. 39 exp. Digital

⁴⁷ Fols. 3-9 doc. 41 exp. Digital

13001-23-33-000-2023-00038-00

El informe anterior, tenía como recomendaciones, a partir de los riesgos psicosociales encontrados, las siguientes:

- *“Se sugiere a la nominadora la participación en el taller de Liderazgo del plan de trabajo del programa psicosocial del SG-SST con el fin de fortalecer las habilidades de liderazgo transformacional, en especial la comunicación y la retroalimentación. Esto permitirá promover en el equipo la participación, la orientación al resultado y el reconocimiento, así como el balance trabajo-vida privada.*
- *Realizar consultorías organizacionales e individuales con el fin de fomentar el desarrollo de competencias interpersonales e intrapersonales que promuevan el autoconocimiento, la autorregulación emocional, la adaptación al cambio, la comunicación, el apoyo social y el manejo del estrés.*
- *Participar en actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.*
- *Fomentar hábitos de estilo de vida saludable.*
- *Llevar a cabo un taller orientado a la gestión del conflicto, que permita mejorar la gestión asertiva de las diferencias y promueva la cohesión e integración, facilitando la realización de acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común.*

Responsables: *Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo Seccional Cartagena, psicóloga de la seccional, asesores del equipo psicosocial de la ARL*

Seguimiento: *Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo Seccional Cartagena y psicóloga seccional, con la asesoría del equipo psicosocial de la ARL.”*

Así mismo, se tiene que, el Juez 1º Promiscuo del Circuito de Mompox al rendir su informe, sostuvo que los llamados de atención a la Sra. Malka Irina Meza, se debían a fallas cometidas en sus funciones como Oficial Mayor del Juzgado. Lo anterior llama la atención de esta Sala, pues confrontado su decir, con lo expuesto por el Juez 2º Promiscuo del Circuito de Mompox, en lo atinente al desempeño de la accionante durante el tiempo que duró su traslado, se denota una inconsistencia, por cuanto este último, alegó que la actora cumplió a cabalidad con todas sus labores dentro del término oportuno y demostró contar con los conocimientos necesarios para ello, además, sus relación interpersonal con los demás miembros de despacho fue cordial y respetuosa.

Las consideraciones anteriores no solo constituyen indicios válidos y suficientes que dejan entrever la posible existencia de un conflicto laboral entre la accionante y el Juez accionado, sino que demuestran en forma clara, la amenaza a los derechos fundamentales de la accionante, pues la Sala no se explica, la notable diferencia del clima laboral entre uno y otro despacho; además, la medida transitoria adoptada no fue suficiente para proteger sus garantías constitucionales ante el presunto acoso laboral del cual alega ser víctima, pues se reitera que el traslado ordenado solo tuvo vigencia hasta el 30 de abril del presente año, y una vez concluyó dicho periodo, la accionante se vio obligada a regresar al Juzgado 1º Promiscuo del Circuito de Mompox, circunstancia que puso en riesgo sus derechos fundamentales.

Estando clara la necesidad de amparar los derechos a la dignidad humana,

13001-23-33-000-2023-00038-00

salud y trabajo de la actora y adoptar medidas de protección en su favor, con el objeto de evitar que se sigan amenazando estos hasta que cesen dichas conductas; le corresponde a la Sala determinar cuál o cuáles de las entidades accionadas o vinculadas, son las llamadas a ordenar las mismas para salvaguardar dichos derechos.

Así las cosas, lo que debe resolver la Sala en este asunto, es quien es competente para tomar las decisiones administrativas que eviten las amenazadas a los derechos fundamentales que la actora manifiesta haber sufrido y estar sufriendo por la presunta conducta de acoso laboral realizado por el Juez 1 Promiscuo del Circuito de Mompox contra ella y no es determinar quién es el competente para adelantar el proceso disciplinario por la presunta conducta de acoso laboral.

En ese orden, queda claro que el objeto de la Sala no es determinar quién es el competente para adelantar el proceso disciplinario contra el investigado, por la presunta conducta de acoso laboral, y determinar si incurrió o no en una falta de esa naturaleza, teniendo en cuenta que este tipo de responsabilidad es personal, y su estudio corresponde a la Comisión Seccional de Disciplina de Bolívar. La única medida que podría tomar esta entidad es una medida consagrada en el artículo 217 de la Ley 1952 de 2019, denominada suspensión provisional, la cual no es lo que pide la actora, ni es la competencia de este juez constitucional involucrarse en las esferas propias de los asuntos sometidos a este juez. Sin embargo, de acuerdo a lo citado T-317 de 2020, en su numeral 34, esta autoridad sí puede solicitar a la autoridad competente medidas correctivas como traslados del trabajador, teniendo en cuenta que él tiene conocimiento de todas las pruebas practicadas y con ellas podrá evaluar el estado de gravedad de la conducta sometida a su estudio, sin que esto implique ningún tipo de prejuizamiento, dado que su naturaleza, como lo ha sostenido la Corte Constitucional, es preventiva y correctiva.

Al respecto, se aprecia que de conformidad con el artículo 7 del Acuerdo No. PSAA16-10561 del 17 de agosto de 2016⁴⁸, los Consejos Seccionales de la Judicatura, son los competentes para disponer el traslado de los servidores judiciales, y en virtud de dicha facultad, el Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, expidió el Acuerdo No. CSJBOA23-6 del 26 de enero de 2023, el parágrafo único del artículo 3 de este acuerdo⁴⁹, dispuso el traslado transitorio

⁴⁸ "ARTÍCULO 7°. Traslado transitorio de empleados. Los Consejos Seccionales, con la finalidad de racionalizar el talento humano o por las necesidades del servicio, podrán mediante acto motivado realizar traslados transitorios de empleados entre juzgados del mismo Circuito que tengan igual especialidad y categoría, hasta por el término máximo de un año, previo estudio de las cargas laborales y respetando siempre la naturaleza del cargo, la carrera judicial y las situaciones jurídicas concretas de cada servidor judicial"

⁴⁹ "ARTÍCULO 3°. Reporte de metas. (...) PARÁGRAFO. El Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar podrá culminar la medida de traslado transitorio cuando se advierta el incumplimiento de las metas asignadas al empleado o cundo se avizoren que las causas que le dieron origen hayan cesado (...)"

13001-23-33-000-2023-00038-00

de la actora del Juzgado 1° al Juzgado 2° Promiscuo del Circuito de Mompox, que podía ser finalizado “cuando se avizoren que las causas que le dieron origen hayan cesado”.

Una vez estudiado los motivos que dieron lugar al traslado transitorio de la accionante al Juzgado 2 Promiscuo del Curuchito de Mompox, el cargo de oficial mayor y/o sustanciador, se desprende que el mismo se sustentó no solo necesidades del servicio, como lo pretende hacer ver el Consejo Seccional de la Judicatura de bolívar, sino también para adoptar “(...) las medidas que, conforme a sus competencias, permitan prevenir presuntas conductas de acoso laboral, sin que ello constituya prejuzgamiento o incidencia en el trámite propio que debe surtir ante la Comisión Seccional de Disciplina Judicial, sino que ello debe entenderse como medida para garantizar los derechos laborales y garantías constitucionales de los sujetos intervinientes en el conflicto, tanto de quienes se predica la presunta calidad de sujeto activo y de sujeto pasivo de las conductas que llegaran a ser investigadas.”

Por tal razón, en su parte motiva, relacionó las consideraciones plasmadas en la sentencia T-317 del 2020, sobre el acoso laboral, así como las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, reconociendo, a su vez que, las mismas resultaban aplicables tanto al sector privado como al público.

En ese orden, la Sala estima que no le asiste razón al Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, al sostener que no son competentes para adoptar medidas preventivas ante presuntos casos de acoso laboral, pues como quedó demostrado, están facultados para ordenar traslados transitorios conforme a sus funciones administrativas, y en condición de autoridades administrativas están llamadas a proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, y demás derechos y libertades, como lo ordena el artículo 2 de la Carta Política.

En este punto, se destaca que con la expedición de La Ley 1010 de 2006, en Colombia se implementaron mecanismos y medidas que permitieran brindar protección efectiva a las numerosas víctimas de conductas de acoso laboral, cuyo ámbito de aplicación se extiende tanto al sector público como al privado, siempre y cuando se esté en el marco de una relación laboral⁵⁰, además dicha normativa impuso a los empleadores el deber de “prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer

⁵⁰ “**Artículo 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.** La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.”

13001-23-33-000-2023-00038-00

un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo” dentro de sus reglamentos de trabajo; así mismo, consagrar que la denuncia por acoso podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, como medida correctiva cuando ello fuere posible(artículo 9).

No obstante lo anterior, no se advierte la existencia de un acuerdo expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, mediante el cual se hayan acogido las disposiciones de la mentada Ley, más allá del Acuerdo PCSJA23-12077 del 23 de junio de 2023, es decir, expedido unos días antes del fallo de esta acción, el cual reglamenta el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y en su artículo 6 establece las funciones que ya venían asignadas dentro de las cuales están, *“Presentar al Consejo Superior de la Judicatura o al consejo seccional respectivo, según el ámbito de competencia territorial, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control”*(Subrayado fuera del texto); evidenciándose entonces, un vacío en cuanto a los lineamientos de atención de los casos de acoso laboral en la Rama Judicial, así como sobre las medidas preventivas y correctivas a implementar, situación que pone en riesgo los derechos a la vida, dignidad humana, al trabajo en condiciones dignas y justas, salud física y mental de los servidores judiciales.

Como conclusión, existen serios indicios de que la actora ha sufrido amenaza de sus derechos fundamentales por presuntas conductas de acoso laboral, realizadas por el Juez 1º Promiscuo del Circuito de Mompox, que deben ser objeto de amparo por parte de esta Sala. No puede desconocer la Sala que, este tipo de pruebas son los que privilegia la jurisprudencia de la Corte Constitucional aquí citada para evaluarla ante casos de acoso laboral contra la mujer, lo cual implica que el operador judicial debe darle un valor preponderante para asegurar la verdadera protección de los derechos amenazados a este género con el enfoque diferencial, teniendo en cuenta todo el acervo probatorio aquí plasmado, donde, a pesar de los hechos puestos en conocimiento por la actora, solo una autoridad como el Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar temporalmente emitió una protección pero la misma no se encuentra vigente las demás autoridades descargan su responsabilidad en otra, circunstancia que lleva a una revictimización o agravación de la amenaza de los derechos fundamentales de la accionante.

La decisión a proferir, va a abarcar a varios órganos que no son los que realizan las conductas del presunto acoso, que ha puesto en peligro los derechos fundamentales de la actora, pero que con su omisión en la diligencia para adoptar las medidas correctas de carácter preventivo y correctivo han llevado a que la actora esté en un estado de estrés laboral que le ha

13001-23-33-000-2023-00038-00

ocasionado algunas perturbaciones de orden psíquico tal como se desprende de su historia clínica aquí aportada y del mismo informe practicado por la Psicóloga de la Rama Judicial, con asistencia técnica de la ARL Positiva, en donde se hicieron unas recomendaciones, de las cuales se han realizado algunas, los días 27 de enero y 27 y 28 de abril, 16 de mayo del presente año con la actora, solo hasta el 21 de junio es que se realiza una intervención con el Juez y los demás miembros del despacho con ocasión de haber asumido nuevamente este Tribunal el conocimiento de la presente acción.

A pesar de lo anterior, no se llevó a cabo el seguimiento por parte de la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo de la seccional Cartagena, que era la otra entidad que debía intervenir, junto con la Psicóloga y con apoyo de la ARL Positiva, y debido al grado del conflicto presentado en el Juzgado 1° Promiscuo del Circuito de Mompox, las intervenciones no pueden ser telefónicas o virtuales, sino que deben ser presenciales para asegurar la efectividad de las recomendaciones antes mencionadas.

Igualmente omitió, el Consejo Seccional de Bolívar en evaluar las circunstancias presentadas al interior del Juzgado 1° Promiscuo del Circuito de Mompox, porque con la competencia a él delegada y como representantes de la Gerencia Administrativa de la Rama Judicial en este departamento, que hacen las veces de empleador, en la parte administrativa junto con la Dirección Ejecutiva Seccional de Cartagena, son los llamados a tomar las decisiones que eviten que se sigan presentando circunstancias como las que aquí se estudian, ya lo habían hecho, luego, no entiende la Sala por qué no continuar con medidas de esa naturaleza, ni instar a la Coordinación de Seguridad y Salud del Trabajo Seccional de Cartagena para que siguieran las recomendaciones correspondientes.

Aunado a ello, se considera que la medida de protección tomada en favor de la actora, debió extenderse hasta tanto cesaran las razones que le dieron origen, las cuales, como se evidenció, no se limitaron a la necesidad del servicio, pues si bien dicha necesidad feneció, la amenaza a los derechos fundamentales de la actora ante la posible conducta de acoso laboral, persistieron en el tiempo, sin que hasta el momento se haya resuelto de fondo la misma, en tanto que la investigación aún se encuentra en trámite.

Todo lo anterior, da cuenta que el Consejo Seccional de Bolívar y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de Cartagena, han incumplido la debida diligencia y corresponsabilidad, así como el deber de no repetición, al no haber adoptado las medidas de protección suficientes e idóneas, denominadas por la H. Corte Constitucional como *“medidas de cuidado inmediato o de contención”*⁵¹ para evitar la revictimización de la actora y

⁵¹ Corte Constitucional, sentencia T-140 de 2021

13001-23-33-000-2023-00038-00

prevenir que la amenaza de sus derechos permanecieran en el tiempo, dentro de las cuales se halla el traslado del puesto de trabajo.

En suma, atendiendo a la naturaleza de los derechos fundamentales en juego, y la falta de eficiencia de la medida previamente adoptada, esta Sala AMPARARÁ los derechos a la dignidad humana, salud y trabajo de la actora con el objeto de evitar que se sigan amenazando los mismos.

En consecuencia, se ORDENARÁ al Juez 1º Promiscuo del Circuito de Mompox CESAR cualquier conducta que ponga en peligro o amenaza los derechos fundamentales a la dignidad humana, salud y trabajo de la actora, así como a participar en las campañas que aquí se ordenarán como medidas protectoras que lleven a cesar la vulneración de los derechos, pero que sirvan para mejorar el entorno laboral.

Igualmente, se ORDENARÁ al Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, que en aras de salvaguardar los derechos amenazados de la accionante, y prevenir presuntas conductas de acoso laboral, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, disponga el traslado transitorio de la accionante en el cargo de oficial mayor y/o sustanciador del Juzgado 1º Promiscuo del Circuito de Mompox, al Juzgado 2º Promiscuo del Circuito de Mompox o a otro Juzgado de la misma naturaleza, hasta cuando se demuestre que las circunstancias que dieron origen a su adopción han cesado.

De igual manera, como medida complementaria para una protección integral, se ORDENARÁ a la Dirección Ejecutiva de la Administración Judicial de Cartagena, activar los conductos regulares del COPASST, el Comité de Convivencia Laboral Seccional Bolívar, y la ARL Positiva para que estos de manera prioritaria, adelanten las actuaciones a que haya lugar, dentro del marco de sus competencias⁵², en aras de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, así como la prevención de conductas que puedan derivar en acoso laboral y promover la sana convivencia entre los compañeros del despacho judicial, mediante la asesoría y asistencia técnica para la identificación, adopción y desarrollo de las demás medidas necesarias para salvaguardar los derechos de estos, especialmente, el de la accionante, en cumplimiento de lo establecido en el artículos 9 de la Ley 1010 de 2006, las Resoluciones 652, 1356 de 2012 y la Resolución 2013 de 1986, así como la vinculación del mentado Juzgado 1º Promiscuo del Circuito de Mompox a los programas y campañas adelantadas por dichas entidades, tales como la “Campaña Por

⁵² La ARL Positiva en lo relacionado con la asesoría y asistencia técnica de las empresas afiliadas para la identificación, adopción y el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, según lo consagrado en el artículo 12 de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012; y el Comité de Convivencia Laboral, llamada a presentar las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral a los empleadores, conforme al numeral 8 del artículo 6 de la ley 1010 de 2006.

13001-23-33-000-2023-00038-00

El Buen Trato Judicial", las cuales deberán realizarse en el sitio de trabajo, que lleven a poner en práctica las recomendaciones realizadas en el Informe de Consultoría Organizacional Rama Judicial.

La orden anterior, no implica que el Consejo Superior de la Judicatura Seccional Bolívar haya incurrido en acción u omisión que vulnerara o amenazara los derechos fundamentales de la accionante, contrario a ello, la Sala reconoce que dicha entidad ha venido actuando en forma proactiva ante el presunto acoso laboral denunciado por la señora Malka Irina Meza, pues tal como se indicó con precedencia, adoptó la medida urgente de traslado; no obstante, en atención a la naturaleza de los derechos fundamentales en juego, y la falta de eficiencia de la medida previamente adoptada, la orden de amparo se dirige en su contra, por ser, efectivamente, la autoridad que expidió el Acuerdo No. CSJBOA23-6 del 26 de enero de 2023, en calidad de empleador, y por ser la competente para disponer nuevamente el traslado, en virtud del artículo 7 del Acuerdo No. PSAA16-10561 del 17 de agosto de 2016⁵³, y el parágrafo único del artículo 3 del Acuerdo No. CSJBOA23-6 del 26 de enero de 2023⁵⁴, y por lo dispuesto en el artículo 6 del Acuerdo No. PCSJA23-12077 del 23 de junio de 2023.

Finalmente, se aclara que, la decisión anterior no es óbice para que la accionante, pueda ejercer las acciones legales dispuesta en el ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, ante otras situaciones que no fueron objeto de estudio dentro de este asunto, tales como si existe mora en el trámite disciplinario por acoso laboral, puesto que esta Corporación no es competente para resolver este debate, ni es objeto de discusión dentro del asunto.

Por otra parte, tampoco es objeto de estudio el informe de seguimiento trimestral comunicado a la actora el 24 de enero del año en curso ni el impedimento por su calificación del año 2022, el cual cuestionó por falta de competencia del Juez, ya que, para eso, existen otras instancias y trámites ajenos a esta acción.

VI.- DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión No. 004 del Tribunal Administrativo de Bolívar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

⁵³ "ARTÍCULO 7°. Traslado transitorio de empleados. Los Consejos Seccionales, con la finalidad de racionalizar el talento humano o por las necesidades del servicio, podrán mediante acto motivado realizar traslados transitorios de empleados entre juzgados del mismo Circuito que tengan igual especialidad y categoría, hasta por el término máximo de un año, previo estudio de las cargas laborales y respetando siempre la naturaleza del cargo, la carrera judicial y las situaciones jurídicas concretas de cada servidor judicial"

⁵⁴ "ARTÍCULO 3°. Reporte de metas. (...) PARÁGRAFO. El Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar podrá culminar la medida de traslado transitorio cuando se advierta el incumplimiento de las metas asignadas al empleado o cuando se avizoren que las causas que le dieron origen hayan cesado (...)"

FALLA:

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales a la dignidad humana, a la salud, y al trabajo en condiciones dignas y justas de la señora Malka Irina Meza, por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: En consecuencia, **ORDENAR** al Juez 1° Promiscuo del Circuito de Mompox **CESAR** cualquier conducta que ponga en peligro o amenaza los derechos fundamentales a la dignidad humana, salud y trabajo de la actora, así como a participar en las campañas que aquí se ordenarán como medidas protectoras que lleven a cesar la vulneración de los derechos, pero que sirvan para mejorar el entorno laboral.

TERCERO: ORDENAR al Consejo Seccional de la Judicatura-Bolívar, que en aras de salvaguardar los derechos amenazados de la accionante, y prevenir presuntas conductas de acoso laboral, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, disponga el traslado transitorio de la accionante en el cargo de oficial mayor y/o sustanciador del Juzgado 1° Promiscuo del Circuito de Mompox, al Juzgado 2° Promiscuo del Circuito de Mompox o a otro Juzgado de la misma naturaleza, hasta cuando se demuestre que las circunstancias que dieron origen a su adopción han cesado.

CUARTO: Como medida complementaria para una protección integral, se **ORDENARÁ** a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de Cartagena, activar los conductos regulares del COPASST, el Comité de Convivencia Laboral Seccional Bolívar, y la ARL Positiva para que estos de manera prioritaria, adelanten las actuaciones a que haya lugar, dentro del marco de sus competencias, en aras de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, así como la prevención de conductas que puedan derivar en acoso laboral y promover la sana convivencia entre los compañeros del despacho judicial, mediante la asesoría y asistencia técnica para la identificación, la identificación, adopción y desarrollo de las demás medidas necesarias para salvaguardar los derechos de estos, especialmente, el de la accionante, en cumplimiento de lo establecido en el artículos 9 de la Ley 1010 de 2006, las Resoluciones 652, 1356 de 2012 y la Resolución 2013 de 1986, así como la vinculación del mentado Juzgado 1° Promiscuo del Circuito de Mompox a los programas y campañas adelantadas por dichas entidades, tales como la “Campaña Por El Buen Trato Judicial”, las cuales deberán realizarse en el sitio de trabajo, que lleven a poner en práctica las recomendaciones realizadas en el Informe de Consultoría Organizacional Rama Judicial.

QUINTO: NOTIFÍQUESE a las partes en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

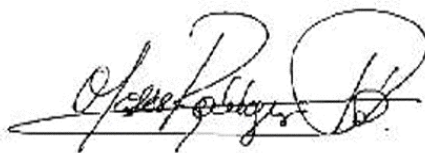
13001-23-33-000-2023-00038-00

SEXTO: De no ser impugnada esta decisión, **REMÍTASE** el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Constancia: El proyecto de esta providencia fue estudiado y aprobado en Sala No. 042 de la fecha.

LOS MAGISTRADOS



MOISÉS RODRÍGUEZ PÉREZ



EDGAR ALEXI VÁSQUEZ CONTRERAS

EDGAR ALEXI VÁSQUEZ CONTRERAS

JEAN PAUL VÁSQUEZ GÓMEZ

En uso de permiso