Cartagena de Indias D.T. y C., 27 de abril de 2021

I.– IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES

Acción	Tutela
Radicado	13-001-23-33-000-2021-00201-00
Accionante	[redacted]
Accionado	[redacted]
Vinculado	ARL Positiva – Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar (Área de Talento Humano) – Mutual Ser EPS – Comité de Convivencia Laboral de la Dirección Ejecutiva de la Administración Judicial – COPASST.
Magistrado ponente	Jean Paul Vásquez Gómez
Tema	Vida digna, salud en conexidad con la vida, la seguridad social, derecho al trabajo, igualdad y estabilidad laboral reforzada

II.– PRONUNCIAMIENTO

1. Procede la Sala de Decisión No. 6 del Tribunal Administrativo de Bolívar a decidir en primera instancia la acción de tutela instaurada por [redacted] en contra de la [redacted], en cuyo trámite quedaron vinculadas: ARL Positiva – Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar (Área de Talento Humano) – Mutual Ser EPS – Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura – Comité de Convivencia Laboral de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar – COPASST.

III.– ANTECEDENTES

Contenido: 3.1 Posición de la parte demandante; 3.2. Trámite procesal; y 3.3. Posición de la parte demandada.

3.1 Posición de la parte demandante

2. El 13 de abril de 2021[1], el actor instauró acción de tutela en contra de la [redacted], con el fin de que se le protejan derechos constitucionales fundamentales a la vida digna, salud en conexidad con la vida, la seguridad social, derecho al trabajo, igualdad y estabilidad laboral reforzada, con ocasión a las presuntas conductas de acoso laboral de las cuales ha sido víctima, así como por la mora en la generación de su calificación anual de servicios. Para tales efectos, solicitó[2] (se trascribe):

> *"se proteja y tutele de manera efectiva mis derechos fundamentales taxativos, descritos, adquiridos, u omitidos, y todos aquellos que la Honorable Magistratura encuentre que merecen su protección, y de encontrarlo prudente se ordene cesen las conductas de acoso, mediante mecanismos negociados, se ordene se genere mi calificación anual de servicios y se incluyan en el manual de funciones medidas específicas y revisadas por otros organismos independientes dogmados en la materia, además de la ARL, contra el acoso laboral".*

[1] Archivo Digital *02ActadeReparto*
[2] Folio 9 Archivo Digital *01 DemandayAnexos*.

3. Como **hechos relevantes**[3], se narran, en síntesis, los siguientes:

4. **(1)** El accionante manifestó que viene siendo víctima de acoso laboral, de manera continuada desde que se posesionó en el cargo como escribiente nominado en propiedad.

5. **(2)** Señaló que a la fecha no se ha resuelto su calificación de servicios anuales, habiendo transcurrido más de un año, desde la última calificación de servicios.

6. **(3)** Afirmó que presentó queja por acoso laboral el 3 de febrero de 2021, por acontecimientos que ocurrieron en esa fecha en la sede del Juzgado, lo que causó en él una crisis de nervios, en donde la juez no tuvo en cuenta que venía de una larga hospitalización psiquiátrica de la cual salió el 28 de enero de 2021, refiriéndose además a presuntas burlas y trato despectivo por parte de la juez y otra empleada de ese mismo Despacho judicial.

7. **(4)** Narró que desde su primera conversación con el área de talento humano de la Dirección Ejecutiva Seccional, intentó generar canales de comunicación, lo que incluso escaló al conocimiento de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, desde donde se generó una reunión virtual con participación de la ARL Positiva, pero que en esa ocasión se vio frente al paredón por una conducta ante la cual debía rendir cuentas, consistente en un viaje que realizó a la ciudad de Medellín, por una urgencia de salud de su señor padre, con ocasión a lo cual, la Juez accionada llegó a hablar de abandono de cargo.

8. **(5)** Se refirió a un suceso relacionado con la entrega de un grupo de expedientes que tenía para escanear en su casa, los cuales procedió a dejar en el Juzgado por si los llegaban a requerir de manera urgente, razón por la cual no entregó acta; sin embargo la secretaria procedió a abrirlos y revisarlos sin acta, manifestando que estaban en desorden y los cuadernos no correspondían, pero que nunca le pidió un acta, ni se acercó a él para que le explicara la situación, señalando que ya por aquel entonces la comunicación era totalmente difícil entre ambos.

9. **(6)** Indicó que la señora Juez con su posición dominante, lo acallaba con lisonjas y diciendo ante el público que todo era amor, que él tenía que entender a los compañeros, que esas cosas eran normales, que ella lo apreciaba y que lo que le interesaba era su salud, refiriéndose a la forma como se realizaban las exigencias laborales, en donde la señora juez pese a indicar que no debía salir después de horario, aumentaba su carga laboral.

10. **(7)** Expresó que su salud se terminó de derrumbar, por lo que acudió a cita con la Psiquiatra, quien concedió varias licencias desde octubre hasta después de la hospitalización en el mes de enero, cuando el acoso aumentó, debido a que no se podía conectar a las reuniones del equipo de digitalización del Juzgado porque el internet en su domicilio era malo; destacando que la secretaria agudizó el acoso, en complicidad con la Jueza, quien lo atacaba con su displicencia y oportunismo.

11. **(8)** Expuso que, en entrevista previa a su posesión, la titular del despacho le dijo que lo más importante para ella era su salud, y que hablaría con los compañeros para que se le ubicara en algo acorde a sus condiciones; sin embargo, la asignación de labores se dio de manera progresiva, primero oficios, luego estados, autos de trámite e incluso interlocutorios. Señaló que la atención a público la alternó con la entrada a audiencias, y que el tiempo que duraba en las audiencias debía reponerlo.

[3] Folio 1-7 Archivo Digital *01 DemandayAnexos*.

12. **(9)** En relación con la atención al público, señaló serias dificultades, pues no encontraba los expedientes en la ubicación de la señalización de armarios, y que al pedir ayuda a la secretaria, esta lo tenía de un lugar a otro, sin corregir el desorden de los expedientes que están a su cargo; debiendo quedarse hasta entrada la noche llenando planillas y buscando los expedientes en todos los puestos para poder anexar los memoriales, lo que deterioró su salud mental y física, sufriendo constantes dolores de cabeza que lo llevaban hasta los gritos.

13. **(10)** Manifestó que a raíz de eso ya no duerme, se despierta cansado, sin ningún acercamiento o apoyo por parte de la secretaria, sintiéndose cada vez más aislado.

14. **(11)** Que durante el 2019 (año en que ingresó al despacho), hasta el fin del mes de noviembre, trabajó de manera continuada y luego pidió una licencia no remunerada para entrar en tratamiento médico, por ello su salud mental estaba ostensiblemente mejor, cerrando el año con mejor entendimiento con todo el equipo, sin roces con nadie distinto a la secretaria, por lo que intentó un espacio de conversación para superar la desorganización de Juzgado, pese a lo cual encontró a una secretaria que asumía el rol de la Doctora ante él, con acoso y tergiversando la realidad, lo cual era legitimado por la Juez.

15. **(12)** Expresó que todo empeoró cuando presentó recurso contra la calificación de servicios y con el inicio de la pandemia, en donde la señora Juez se negó a dejarlo entrar a la sede judicial, pese a no tener herramientas para el trabajo en casa, exponiéndole nuevamente el acoso en el contexto de un disciplinario por un supuesto ocultamiento de documentos del juzgado, con lo cual incurrió en imputaciones que califican cómo delitos. Añadió que pasados 4 meses la señora Juez resolvió el recurso de reposición contra la calificación de servicios, lo cual constituye una falta calificada cómo gravísima por el estatuto disciplinario.

16. **(13)** Se refirió a la compra de un computador y un escáner para trabajar desde casa, así como al hecho de tener que mudarse para efectos de poder tener acceso constante a internet, pues hacía parte del equipo de digitalización de expedientes; sin embargo, en las reuniones que se generaban, la Juez reducía el uso de su palabra y le decía riéndose, "*no, tienes que preguntarle a Fabio*" "*habla con Catherine para que te explique bien*", afirmando que él conocía bastante bien el protocolo y las preguntas no eran tontas.

17. **(14)** Finalmente, mencionó varios sucesos que califica como acoso, a saber: i.-) no aprobación de proyectos de autos, ii.-) cambio sistemático de las directrices y funciones asignadas, iii.-) señalamientos ante el equipo de digitalización, endilgando atrasos a su gestión, iv.-) mayores exigencias en relación con el resto de empleados, v.-) interrupción de las funciones asignadas sin explicaciones, vi.-) falsas acusaciones en torno a la creación de archivos digitales, vii.-) implementación de un manual de funciones acomodado, contrario a la ley y flexible para la juez, en tanto se permite tocar el resto de los lineamientos de acuerdo a la descripción de las funciones específicas, rematándose en cada cargo: "*o las que la Juez ordene por necesidad del servicio*".

18. **(15)** Mediante correo de 15 de abril de 2021[4] el accionante adjuntó escrito que referencia: *Intervención Final*, donde afirmó que se le está adelantando un proceso disciplinario, sin la existencia de normas preexistentes que contemplen la conducta antijurídica, ni consecuencias para la eventual infracción. Señaló que ello no ha sido objeto de controversia por la parte accionada, quien frente al hecho de la irregularidad del trámite disciplinario ha guardado silencio, y concentrado su defensa en exponer la ausencia de causales genéricas de procedibilidad de la acción, citando la teoría de los defectos y los errores, cuando a la luz de la carta y la jurisprudencia, la sola vulneración de un derecho fundamental, hace procedente la acción. Agregó, que los argumentos y demostraciones del despacho accionado, intentan legitimar y llenar de vigor un procedimiento disciplinario contrario a derecho.

3.2. Trámite procesal

19. La acción fue presentada y repartida el 13 de abril de 2021[5], admitida mediante Auto de la misma fecha[6], en donde además de vincularse a la ARL Positiva y a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar (Área de Talento Humano), se dio curso a las notificaciones de rigor[7], requiriéndoseles para que, dentro de las 48 horas siguientes a la respectiva comunicación, se rindieran informe sobre los hechos de esta. Posteriormente, en Auto de 19 de abril de 2021[8], se ordenó la vinculación de Mutual Ser EPS, quien a pesar de notificarse debidamente[9], no presentó el informe solicitado; seguido a ello, el 26 de abril de 2021, se ordenó la vinculación y notificación a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, así como al Comité de Convivencia Laboral y Copasst de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

3.3. Posición de la parte demandada

20. La [redacted], [redacted], rindió oportunamente el informe solicitado el 14 de abril de 2021[10]. Se refirió a la llegada del accionante al Juzgado, señalando que ello ocurrió en el año 2019, en virtud de traslado sustentado en motivos de salud, desde el Juzgado Promiscuo del Circuito de Simiti (Bolívar). Como argumentos de defensa, expresó:

21. **(1)** Desde el primer año de trabajo y hasta la fecha, se le ha brindado al actor el apoyo por parte del equipo en la ejecución de sus funciones.

22. **(2)** Luego de que al accionante se le realizó la primera calificación de servicios, se generó inconformidad y falta de aceptación por parte de éste, iniciando las quejas del empleado, quien presentaba quebrantos de salud desde que laboraba en el municipio de Simiti (Bolívar), lo cual amerito luego de varios meses de incapacidades el traslado a la ciudad de Cartagena.

23. **(3)** Señaló que la problemática que se está desarrollando en el Juzgado, amerita la intervención de todos los entes involucrados: EPS, ARL, Comité de Convivencia Laboral, Oficina de Recursos Humanos, Sala Administrativa del Consejo Seccional y Copasst, debiendo tenerse en cuenta los lineamientos de la ley de salud mental, pues, contrario a lo señalado por el actor, ha sido ella, quien ha recibido malos tratos y conductas de acoso por parte del accionante, tal y como da cuenta el mismo texto

[4] Archivo Digital *09RespuestaRequerimientoAccionante*
[5] Archivo Digital *02ActadeReparto*
[6] Archivo Digital *03Admite*
[7] Archivo Digital *04NotificaciónAdmiteTutela*
[8] Archivo Digital *11AutoOrdenaVinculación*
[9] Archivo Digital *12NotificaciónVinculación*
[10] Archivo Digital *05InformeTutela[redacted]&Anexos*

de la acción de tutela referida a apreciaciones ajenas a la realidad, pues a todo el equipo de trabajo, el personal de recursos humanos, ARL, y a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura, les consta que su proceder siempre ha sido de amabilidad, apoyo y comprensión con todas las dificultades que se han presentado, facilitando de la mejor manera posible el desarrollo de las labores del empleado, otorgándole los permisos que requiere; y que, en todo caso, de acuerdo a los hechos afirmados, el empleado debe acudir a los mecanismos de rigor que establece la ley de acoso laboral y formalizar por escrito y con las pruebas del caso los sustentos de su dicho.

24. **(4)** Afirmó que desde el año 2020, activó Comité de Convivencia Laboral, para que se investigara si había acoso o no por parte de la Secretaria hacia el accionante, exponiendo además comportamientos del empleado respecto de las cuales ella era la que se sentía acosada laboralmente, desde que le realizó la primera calificación de servicios, la cual, pese a que le fue muy favorable con una calificación de 70 puntos ante una productividad de uno a dos procesos al día máximo, se encuentra aún en apelación, por lo que no ha podido consolidar la del año 2020, amén de que el empleado realmente debe iniciar un proceso de calificación de sus diagnósticos de salud ante la EPS y por causa de la queja por acoso, deben seguirse unos trámites que le impiden proseguir con la evaluación de servicios, por mandato de la misma ley de acoso laboral.

25. **(5)** Informó que la calificación del año 2019, se desarrolló respetando los criterios que al respecto establece el Consejo Superior de la Judicatura, por lo que se aplicó plan de mejoramiento, explicándosele cada punto de los ítems de su calificación, la cual se encuentra en apelación, sin que a la fecha se encuentre habilitada de calificar el año 2020, por haberse activado Comité de Convivencia, lo que genera que se encuentra iniciada y abierta una investigación con suspensión de evaluación de servicios, de conformidad con lo previsto en el artículo 16 de la Ley 1010 de 2006.

26. **(6)** Con ocasión a las circunstancias expuestas, ha solicitado colaboración al área de recursos humanos para que el empleado sea valorado por su EPS, pero no ha tenido información al respecto, al parecer, no ha acudido a las citas programadas por medico laboral, agregando, que los trámites ante el comité de convivencia no han podido avanzar, por las reiteradas y constantes incapacidades del empleado, por términos de dos, tres, ocho y hasta de quince días aproximadamente, interrumpidas por intervalos a veces de dos o tres días también, lo cual reduce altamente sus días hábiles laborales, situación que ha repercutido en su desempeño laboral y en el de todo el equipo, con afectación de la salud mental en general y del ambiente laboral.

27. **(7)** Expuso que a través del Área de Recursos Humanos se ha gestionado la atención medica del empleado con médico laboral, a quien se le programó cita para el viernes 9 de abril de 2021, sin que acudiera. Asimismo, indicó que la ARL Positiva sigue acompañando con charlas y llamadas a su persona y al equipo del despacho, pero este se dejó de realizar al actor por solicitud expresa de él, de no recibir más acompañamiento. También informó que el Coopass tiene conocimiento de los hechos; pues ante el respectivo Comité de Convivencia recibieron su queja y solicitud de intervención en la situación, sin poderse avanzar más en el trámite, debido a las permanentes incapacidades médicas del empleado, quien además no contesta teléfono muchas veces y no se pueden comunicar con él. Señaló además que el empleado deshabilitó el chat del equipo de trabajo y manifestó a la titular que el medio oficial por el cual se comunicaría seria por correo o por teams.

28. **(8)** Se refirió en amplitud a la improcedencia de la acción y que el motivo que generó la presentación de la acción de tutela no se configura por cuanto los hechos que expresa el actor no constituyen violación alguna de los derechos fundamentales invocados, siendo que los temas de acoso laboral tienen un escenario propio desde el momento en que el empleado activa estos trámites en los que además acusa a la nominadora, encontrándose inmersa en una situación administrativa nunca antes vivida en 30 años de servicio, en la que requiere el apoyo de los demás entes de la Rama Judicial, para poder salir avante.

29. **(9)** Finalmente, arguyó que procedente es un amparo al derecho a la salud del empleado para que este pueda obtener medidas necesarias para su recuperación, recibir un tratamiento más eficaz, ordenándose a los entes de colaboración y control como recursos humanos, EPS y ARL adopten medidas eficaces para lograr recomendaciones médicas para el desempeño laboral del empleado, tratamiento eficaz para recuperar su salud, su reintegro a la vida laboral y la calificación de su diagnóstico en salud por parte de la EPS MUTUAL SER, refiriéndose a los casos de afectación de salud mental que con el COVID han aumentado y que si no es el propio juez el afectado, lo son sus colaboradores, generándose situaciones difíciles y delicadas como la que hoy se traslada al escenario de una tutela, señalando que plantea todos estos acontecimientos que está viviendo como titular de un Despacho, porque no puede dejarse una problemática tan compleja al nominador, quien está a cargo de empleados que gozan de un fuero laboral y por ende es imperioso que las gestiones ante EPS y ARL sean más contundentes para que quienes este inmersos en esta necesidad reciban el apoyo correspondiente para la calificación de su enfermedad, tengan recomendaciones médicas para su puesto de trabajo y si es necesario como lo es en la mayoría de los casos, reciban un tratamiento médico adecuado. Asimismo, solicitó que con fundamento en el artículo 16 de la ley de acoso laboral (suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral, de la ley de salud mental), el Comité de Convivencia prosiga con las actuaciones y determine luego de recaudadas las pruebas si existe o no acoso laboral contra el accionante.

30. La **Secretaria del Juzgado,** [redacted], rindió informe a través de correo electrónico remitido el 15 de abril de 2021[11], a través del cual:

31. **(1)** Ratificó los planteamientos de la Juez titular del Despacho en cuanto a las vicisitudes que afirma han debido sortear y a las situaciones administrativas generadas en razón a incapacidades y licencias reportadas por el actor, lo cual implica de su parte recibir un acta y a su vez entregar un puesto de trabajo, con todas las gestiones que ello implica.

32. **(2)** Señaló que su comportamiento no puede ser catalogado como displicente, pues alrededor de cada ejecución de una labor hay situaciones y dificultades que deben ser atendidas; y que, puntualmente, lo que caracteriza la entrega de ese puesto, son los inconvenientes o las dificultades que se vienen sosteniendo con el escribiente en propiedad debido a las alegaciones de acoso laboral que en múltiples oportunidades ha manifestado, situación que afecta no solo la agilidad en la entrega, sino su estado emocional y tranquilidad al momento de realizar un procedimiento, debiendo acudir a constante consejería, a través de la iglesia Cristiana donde se congrega.

[11] Archivo Digital *07InformeSEcretariaJuzgado*

33. **(3)** Afirmó no ser cierto el suceso que describe el actor en relación a la entrega de expedientes que estaban siendo escaneados, aclarando que le fue concedida incapacidad médica por parte de su médico tratante el día 15 de octubre de 2020, por el término de 15 días, debiendo retomar sus funciones el 30 de octubre de la misma anualidad; por lo que, el 3 de noviembre de 2020, se le remitió al actor correo institucional informando que se encontraba en la sede con la compañera Laura Ibarra, persona que para la época cubrió su incapacidad en aras de hacer entrega al puesto de trabajo; respondiendo: *"no me encuentro en la ciudad de Cartagena, al respecto, envíe un correo a la* [redacted] [redacted]", añadiendo que no tuvo comunicación con el accionante hasta el 10 de noviembre, sin reportar incapacidad, licencia o permiso.

34. **(4)** Que al informársele a la Juez titular de las bolsas que contenían los expedientes asignados para trabajo en casa al actor, junto con la asistente judicial, dispuso grabar la apertura de dichas bolsas en la cual consta la forma en la que fueron encontrados los expedientes, solicitándosele información al empleado, respecto a si dichos expedientes fueron escaneados, pues se crearon carpetas en OneDrive sin el cargue de los archivos correspondientes, ante lo cual no se obtuvo respuesta.

35. **(5)** Que las actuaciones o requerimientos que realizó, los hace conforme a las funciones inherentes a su cargo, las cuales han sido descritas en el manual de funciones, sin que las mismas constituyan acoso, agregando que no tiene una aptitud de superioridad y, por el contrario, incentiva un trato de igual a igual, de esto pueden dar fe los compañeros de trabajo.

36. **(6)** En cuanto a la desorganización secretarial que se manifiesta en la solicitud, afirmó que debe tenerse en cuenta el comportamiento o la evacuación de las mismas funciones de atención al público, recepción y anexo de memoriales por parte de otros compañeros de trabajo dentro del horario, quedando a su disposición y de la titular la revisión de estos expedientes al final de la jornada de trabajo para ser revisados al día siguiente.

37. **(6)** Agregó que en el Juzgado se realizan prácticas de descongestión o reasignación de trámite, siendo inclusive aplicado en favor del actor, bien por tratarse de situaciones expuestas en reuniones de trabajo, en revisiones, o exteriorizadas a ella.

38. **(7)** En relación a las afirmaciones de trato displicente, actitud indiferente y de desagrado hacia algo o alguien, señaló que, si ello fuera así, no le diera apoyo ni oportuna respuesta a las misivas, pese a que en ocasiones le ha escrito "*No invente*", o inclusive, luego de sostener conversación por varios minutos le indica: "*Ajá* [redacted], *no me has enviado la clave del correo electrónico, estoy sorprendido*".

39. **(8)** Finalmente, se refirió al cambio periódico de la contraseña del Juzgado, lo cual es de conocimiento de todos los integrantes del despacho, a quienes se les remite turnos de atención al público cada dos meses, de modo que cada empleado conoce el día en el cual deberá prestar la atención virtual, y que en resumidas cuentas, siempre, se le ha brindado apoyo al compañero por cada uno de los empleados, incluso para el cumplimiento y finalización de la labor de creación de expedientes digitales, pese a lo cual son de su parte los impases generados, como las ocasiones en que le ha levantado la voz, no solo a ella, sino que en una ocasión, el incidente ocurrió en una atención al público; todo ello llegado afectar su situación emocional, pues no es la primera vez que el actor hace este tipo de acusaciones.

40. La **Arl Positiva** en su informe[12] señaló:

41. **(1)** que una vez verificada la base de datos de esa administradora, se pudo evidenciar que el actor registra afiliación activa al sistema de riesgo laborales por cuenta de esa aseguradora como trabajador dependiente del empleador Rama Judicial Seccional Cartagena, desde el 07/12/2016 y que durante la vigencia de su vinculación a esa ARL no se advierte que su empleador hubiera generado reporte de accidente de trabajo o enfermedad laboral como lo dispone el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 en cabeza del empleador, ni se identifica notificación de determinación de origen en primera oportunidad efectuada por entidad participe del sistema general de seguridad social en salud (AFP o AFP) respecto de patología o evento laboral alguno.

42. **(2)** En virtud de lo anterior no es la entidad legitimada para actuar y responder por la posible vulneración de derechos fundamentales que se invocan, pues no es de conocimiento de esa ARL la existencia de los presuntos diagnósticos, en relación a los cuales, solicita dar aplicación a la presunción legal de origen común disponible en el artículo 12 del Decreto 1295 de 1994 sobre aquellas patologías no definidas formalmente de origen laboral; esto es, aquellas de origen común; y, en esa medida, es la correspondiente EPS quien se encarga de prestar inmediatamente el servicio.

43. La **Dirección Ejecutiva de Administración Judicial** en informe rendido oportunamente[13], manifestó que tiene conocimiento del estado de salud del actor y que ha realizado seguimiento administrativo concretado en las siguientes actuaciones: 1. Radicación de incapacidades médicas y reporte de hospitalización. 2. Recepción de reporte del Despacho Judicial de la situación de cambios de ánimo por parte de actor en el lugar de trabajo, la relación con sus compañeros de trabajo y atención al público. 3. Acompañamiento especializado con la ARL Positiva, a través de la profesional en el área de psicología, quien tiene la información del reporte de actividades realizadas al actor. 4. Participación en el COPASST al seguimiento del caso de presunto acoso laboral manifestado por el actor. 5. Inspección de puesto de trabajo del periodo comprendido del 2018-2019. 6. Asesoría organizacional realizado en el mes de agosto de 2020. 7. Asesoría Individual dentro del Programa Conscientemente en el mes de enero de 2021. 8. Acompañamiento interdisciplinario en asocio con el Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar. 9. Seguimiento y monitoreo de las Condiciones de Salud del Servidor a través de la realización de las evaluaciones medico ocupacionales. 10. Trámite administrativo ante la Entidad Prestadora de Salud donde se encuentra afiliado el actor (MUTUAL SER), para iniciar proceso de calificación de origen de enfermedad en primera oportunidad. Asimismo, la Coordinadora de Seguridad y Salud del Trabajo del Área de Talento Humano, comunicó que el actor radicó una queja por acoso por parte de las personas accionadas, y de la cual se remitió por competencia ante el Comité de Convivencia Laboral de la Rama Judicial de Bolívar, y que por lo expuesto, se está cumpliendo con el deber legal de realizar todo el seguimiento del caso planteado por el actor, en especial del seguimiento de su estado de salud y el trámite legal respecto a las incapacidades radicadas al área; resaltando, que el trámite de queja por presunto acoso laboral cursa ante esa dependencia de la Rama Judicial Seccional Bolívar de conformidad con lo regulado en la Ley 1010 de 2006 y en el Acuerdo No. PSAA16-10558 del 29 de enero de 2013 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

[12] Archivo Digital *06InformeTutelaARLPositiva.*
[13] Archivo Digital *08InformeDirecciónEjecutiva*

44. **Mutual SER EPS**, pese a ser notificada[14], no rindió el informe solicitado.

45. El **Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar (Sala Administrativa)**, mediante informe rendido en fecha el 27 de abril de 2021[15], manifestó lo siguiente: **(1)** Advirtió que no ha incurrido en ninguna acción u omisión que haya vulnerado los derechos fundamentales invocados por el accionante; sin embargo, ha tenido conocimiento del caso con ocasión a escritos presentados por la Juez del [redacted]. **(2)** Adujó que, con el propósito de tener distintas versiones de los hechos, realizó reunión virtual en noviembre de 2020, concluyendo que el accionante mostraba rasgos de personalidad que imposibilitaban arribar a decisiones concertadas y coherentes con la realidad del trabajo virtual, y que además no contaba con la ayuda de salud mental necesaria. **(3)** Por lo anterior, requirió al Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo de Bolívar, para que, en ejercicio de sus facultades de salud, adelantara las acciones concernientes a los factores de riesgos, medidas correctivas y de control. **(iv)** Por último, solicitó que se declarara la falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto esa Seccional no ha incurrido en ninguna acción o inacción en amenaza o vulneración de los derechos fundamentales del actor en la presente acción de tutela.

IV.– CONTROL DE LEGALIDAD.

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

V.– CONSIDERACIONES

Contenido: 5.1 Competencia; 5.2. Problema jurídico; 5.3. Tesis de la Sala; 5.4. Metodología y estructura de la decisión; 5.5. Verificación de los requisitos generales de la acción de tutela; 5.6. Marco normativo y jurisprudencial aplicable; 5.7. Análisis del caso concreto y 5.8 Conclusión.

5.1. Competencia

47. De acuerdo con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, así como en los Decretos 2591 de 1991 (artículo 37), 1069 de 2015[16] (modificado por el Decreto 333 de 6 de abril de 2021[17]) y el Acuerdo 3 de 2020 de esta Corporación[18], la Sala de Decisión 6 del Tribunal Administrativo de Bolívar, es competente para resolver el presente asunto en primera instancia.

5.2. Problema jurídico

48. Corresponde a la Sala analizar, si como Juez constitucional, debe ocuparse del presunto acoso laboral del que se da cuenta en la solicitud de tutela. De ser así, deberá verificarse el trámite surtido en relación con los hechos descritos y el procedimiento previsto en la Ley 1010 de 2006, así como el trámite que se ha agotado en relación con el diagnóstico que padece el actor.

[14] Archivo Digital *12NotificaciónVinculación*
[15] Archivo Digital *"16InformeConsejoSeccionalJudicatura"*
[16] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho.
[17] Por medio del cual se modifican los artículos 2.2 3.1.2.1 2.2.3.1.2.4 y 2.2.3.1.2.5 del Decreto 1069 de 2015 Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho referente a las reglas de reparto de la acción de tutela.
[18] Por el cual se conforman las Salas de Decisión del Tribunal Administrativo de Bolívar

5.3. Tesis de la Sala

49. La Sala dictará medida de amparo, tendiente a que la EPS MUTUAL SER, autorice y comunique con carácter urgente, cita de valoración del estado actual de salud del accionante, canalizando su situación a través de medicina laboral, para que, conforme con su historia clínica y concepto de médico especialista tratante, inicie el trámite de la calificación del origen de la enfermedad psiquiátrica padecida y rendición de concepto de rehabilitación que incluya además recomendaciones relacionadas con el puesto de trabajo del actor.

50. Asimismo, se ordenará que a través de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar, se impulse el trámite administrativo iniciado ante el Comité de Convivencia Laboral y el Copasst, y que, como empleador, realice todas las gestiones tendientes a efectivizar las medidas preventivas que dispone la normatividad aplicable a la situación que se viene presentando en el [redacted] por cuenta de los reportes y quejas de los extremos enfrentados. Lo anterior, teniendo en cuenta la imposibilidad de la Sala de valorar unas actuaciones que han sido catalogadas por ambas partes como de acoso laboral, en donde las pruebas no resultan determinantes para endilgar responsabilidad a uno u otro extremo, sobre todo, existiendo un diagnóstico que no ha sido debidamente canalizado por cuenta de la EPS a la que se encuentra afiliado el actor, para efectos de que se surta el respectivo trámite a través de medicina laboral.

51. Finalmente, dispondrá compulsar copia del expediente de tutela, con el propósito de que, en el ámbito de su competencias, investigue a la EPS Mutual Ser, con ocasión de la demora presentada en la prestación del servicio de salud que viene siendo requerida por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar, relativo al inicio del trámite de la calificación del origen de la enfermedad psiquiátrica padecida por el actor .

5.4. Metodología y estructura de la decisión

52. Para resolver el problema jurídico planteado y la fundamentación de la tesis antes citada, la Sala aplicará una metodología que seguirá el siguiente orden expositivo: verificación de los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en el caso concreto (5.5.), posteriormente, analizará las normas y jurisprudencia aplicables en relación con el acoso laboral (5.6.), por último, examinará el caso concreto (5.7.).

5.5. Verificación de los requisitos generales de la acción de tutela

53. En el presente caso, se cumplieron los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela, porque: **(1)** Esta se orientó a obtener la protección de los derechos fundamentales de la vida digna, salud en conexidad con la vida, la seguridad social, derecho al trabajo, igualdad y estabilidad laboral reforzada[19]. **(2)** El accionante es el titular de los derechos presuntamente violados, por lo cual, se tiene por acreditada la legitimación activa en la causa[20]. De igual manera; **(3)** la [redacted] y la [redacted]

[19] Decreto 2591 de 1991 (artículo 2) en concordancia con los numerales 2 y 3 del artículo 6 ibídem
[20] Decreto 2591 de 1991 (artículo 10 y 13) en concordancia con los numerales 2 y 3 del artículo 6 ibídem

tienen legitimación pasiva en la causa[21], porque de estas se predicó la vulneración en el presente asunto. **(4)** Frente al requisito de la subsidiariedad[22], la Sala lo tendrá por superado, pues se exponen presuntas conductas de acoso laboral, susceptibles de analizarse a través del presente mecanismo constitucional, en atención a las pautas fijadas por la Corte Constitucional en sentencia T-882 de 2006. **(5)** Finalmente, se advierte que el requisito de inmediatez [23] se cumplió, como quiera que la actuación enjuiciada es la desatención de un trámite, que según el dicho del accionante se mantiene (artículo 6.4 del Decreto 2591 de 1991)[24].

5.6. Marco normativo y jurisprudencial aplicable

5.6.1. La acción de tutela en relación con actuaciones constitutivas de acoso laboral

54. Siendo que el objeto de esta acción de tutela plantea la existencia de una presunta conducta constitutiva de acoso laboral por parte de una funcionaria y empleados de la Rama Judicial, es pertinente traer a colación la reciente Sentencia T-317 de 2020, la cual, refiriéndose en amplitud a la Ley 1010 de 2006, así como al concepto de acoso laboral, esbozó los siguientes planteamientos que se consideran relevantes:

> *"En Colombia, el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en los siguientes términos: "…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****".*
>
> *Asimismo, diferentes autores se han basado en estudios psicosociales sobre el tema para definir este concepto, así:*
>
> *Heinz Leymann lo define como "(…) Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses— sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" .*
>
> *Por otro lado, Marie-France Hirigoyen establece que son "Conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral".*
>
> *(…)*
>
> *La Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007 se refirió a este fenómeno e indicó que el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales ("estrés laboral") e inducir a la renuncia del empleado.*

---

[21] Ídem
[22] Decreto 2591 de 1991 (Artículo 6.1)
[23] Decreto 2591 de 1991 8Artículo 6.4)
[24] Artículo 6. Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá. (…) 4. Cuando sea evidente que la violación del derecho originó un daño consumado salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho.

En esa medida, el acoso laboral configura una violación a la Constitución pues se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

De las anteriores definiciones se puede extraer que el acoso laboral hace referencia a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, que a menudo provoca efectos negativos en el trabajador.

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.*
>
> *(ii) Atentados a la dignidad personal: ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etcétera.*
>
> *(iii) Aislamiento: no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, etcétera.*
>
> *(iv) Actos de violencia verbal o psicológica: uso de violencia menor en contra, insultos, etcétera.*

Aunado a lo anterior, el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo:

- ***Acoso vertical descendente**: ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.*
- ***Acoso vertical ascendente**: se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.*
- ***Acoso horizontal**: se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.*

Al ser el acoso laboral un proceso de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo se pueden evidenciar una serie de fases que comprenden: un conflicto, una etapa de estigmatización, la posible intervención de la empresa o jefe inmediato, la posterior marginación de la víctima y, finalmente, la exclusión de la vida laboral o terminación del vínculo contractual.

Lo anterior, puede 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.

En el ordenamiento jurídico colombiano, el acoso laboral se encuentra regulado en la Ley 1010 de 2006 cuyo objetivo es establecer aquellas situaciones en las cuales se puede llegar a configurar este tipo de conductas.

*En términos generales, la citada norma contiene una serie de medidas para "prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general **todo ultraje sobre la dignidad humana** que se ejerce sobre quienes realizan su actividad económica en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales".*

El artículo 1° de la Ley 1010 de 2006 define el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen entorno de la empresa como los bienes jurídicos a proteger de todo tipo de ultraje mediante la consagración de las medidas que esa norma establece.

(v) ***Inequidad Laboral****, definida como la "asignación de funciones a menosprecio del trabajador"*[25]*; y,*

(vi) ***Desprotección laboral****, tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin la observancia de los requisitos mínimos de protección y seguridad*[26]*.*

Las anteriores modalidades determinadas en la ley sobre acoso laboral pueden clasificarse en descendente, ascendente y horizontal. Asimismo, indica que en ellas suelen encontrase presentes los siguientes elementos: (a) asimetría de las partes; (b) intención de dañar o causación de un daño; y (c) carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

Más adelante, el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006 identifica a los sujetos activos que podrían incurrir en una conducta de acoso laboral tanto en el sector público como en el sector privado. A saber:

> *"La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo".*
>
> *La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal"*[27]*.*
>
> *La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado".*

Asimismo, el texto del citado precepto indica quiénes pueden ser sujetos pasivos de los comportamientos constitutivos de acoso laboral. Incluye en esta categoría a:

> *"Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.*
>
> *Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.*
>
> *Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos".*

Aunado a lo anterior, el artículo 6 de la norma en comento determina la calidad de partícipes en conductas de acoso laboral, que incluye a los siguientes sujetos:

> *"La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral".*
>
> *La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley".*

---

[25] *Cfr.* Ley 1010 de 2006 art. 2° punto 5.
[26] La desprotección laboral es definida por la Ley 1010 de 2006 como "[t]*oda 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*".
[27] *Cfr.* Art. 6° inc. 3°.

La Ley 1010 de 2006 en su artículo 7 relaciona una serie de conductas que pueden constituir acoso laboral de presentarse de forma repetida y pública, entre las cuales se destacan: "las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; [y,] las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo", entre otras.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-780 de 2007 al analizar el contenido normativo del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 indicó que existirá una presunción de acoso laboral cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el citado artículo.

En esa oportunidad, esta Corporación también aclaró que en los casos en que la ocurrencia de una actuación no se encuentre taxativamente contemplada en esa disposición, ni debidamente acreditada, la autoridad competente 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.

El artículo 9° del texto normativo ordena a los empleadores adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la ley de acoso laboral e incluir las medidas preventivas y los respectivos procedimientos internos que procuren superar acontecimientos que vulneren los derechos de los trabajadores.

En relación con las sanciones que se derivan de las actuaciones que configuran acoso laboral, el artículo 10 de la ley de acoso determina, por una parte, que los servidores públicos serán sancionados de la misma manera que cuando se incurre en faltas disciplinarias gravísimas, de conformidad con lo estipulado por el Código Disciplinario Único (sector público).

Finalmente, las últimas disposiciones de la Ley 1010 de 2006 determinan el procedimiento y la competencia. Así, cuando los sujetos pasivos de los hostigamientos sean trabajadores del sector privado conocerán de esos asuntos los jueces laborales; y en el Ministerio Público o la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura para el sector público[28]. En conclusión, la Ley 1010 de 2006 se promulga con el interés de dar protección a los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras por medio de la adopción de medidas de prevención y protección. En esa medida, la referida norma no excluye a ningún sector en el ámbito laboral formal, entendido por formal, las relaciones derivadas de una vinculación laboral contractual o reglamentaria.

5.6.2 En relación con la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta

55. El artículo 53 de la Constitución Política, consagra la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, como un principio que rige toda relación laboral, sea pública o privada, y a partir del cual se desarrollan los artículos 13 y 47 de la Carta Política, como "estabilidad laboral reforzada", que busca garantizar a los sujetos que se encuentran en condiciones de discapacidad, la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva "limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral.

[28] *En sentencia T-882 de 2006, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas estableció que la acción de tutela era procedente para la protección del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, cuando se tratara de funcionarios públicos, por cuanto la vía disciplinaria podía resultar ineficaz dada la duración de su trámite y su inoperancia para lograr el traslado del trabajador, al menos, la impartición de una orden al superior para que cese de inmediato en su conducta. Aunado a lo anterior, el mencionado mecanismo no tiene efectos frente a particulares, como por ejemplo, las Aseguradoras de Riesgos Profesionales cuando quiera que éstas se nieguen a practicar exámenes médicos para calificar el origen de una enfermedad profesional (estrés laboral) .*

56. La Corte Constitucional, entre otras, en las Sentencias T-962 de 2008 y T-263 de 2009, ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la "estabilidad laboral reforzada" y que su reconocimiento conlleva: "*(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz*".

57. En Sentencia T-361 de 2008, la Corte afirmó: "*(…) el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de* una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales".

58. A su vez, desde la sentencia T-351 de 2003, viene señalando que "(…) *tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.*"

59. En consonancia con lo expuesto, la Jurisprudencia Constitucional ha advertido que, la entidad responsable de las prestaciones asistenciales o económicas que correspondan al trabajador que se encuentre incapacitado, depende del origen de la enfermedad o del accidente de trabajo. Para el caso de enfermedades profesionales, el SGSSS dispone que la responsabilidad de tales prestaciones le compete a las ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y en la Ley 776 de 2002. Si la incapacidad es de origen común o no profesional, el pago de las prestaciones corresponde a la entidad prestadora de salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el trabajador. La determinación del origen del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional, se realiza conforme a los lineamientos y al procedimiento establecido en la Ley 100 de 1993 y en los Decretos 1295 de 1994, 2463 de 2001 y Ley 776 de 2002[29].

60. En resumen, la ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación

[29] De conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por la Ley 962 de 2005 la calificación del origen y la pérdida de la capacidad laboral le corresponde en primera oportunidad a las ARLs a las EPSs y a las compañías de seguros que asumen el riesgo de invalidez y muerte.

61. Sin perjuicio de lo anterior, al interior de la Rama Judicial debe surtirse - una vez activado el Comité de Convivencia Laboral -, procedimiento que inicia con la respectiva i) recepción de queja por acosa laboral, quien debe ii) Estudio formal de la queja e identificación de conductas iii) entrevista individual a las partes iv) entrevista conjunta a las partes v) firmas de compromiso de mejoras vi) remisión de quejas a la instancia disciplinaria en caso que no haya acuerdo y vii) Seguimiento y cierre del caso.[30]. Lo anterior con sustento matriz en la Ley de Acoso Laboral 1010 de 2006.

5.6.2. Reglamento de la Sala Administrativa en relación con la calificación de los servicios de los empleados de la rama judicial.

62. En lo que respecta a la calificación de servicios del accionante, la Sala encuentra pertinente señalar que el Acuerdo PSAAA16-10618, "*Por medio del cual se reglamenta el sistema de evaluación de servicios de funcionarios y empleados de carrera de la Rama Judicial*", dispone en lo pertinente, lo siguiente:

> *ARTÍCULO 3.° Sujetos evaluables. Todos los servidores judiciales vinculados al servicio por el sistema de carrera, deben ser calificados formal y periódicamente, aun cuando se desempeñen transitoriamente en situación distinta de la propiedad, siempre que el cargo pertenezca a dicho régimen. Los funcionarios y empleados de carrera también deben ser calificados cuando se desempeñen en cargos de descongestión.*
>
> *ARTÍCULO 4°. Periodicidad. La calificación integral de servicios de los magistrados de tribunales superiores, administrativos y de la sala jurisdiccional disciplinaria de los consejos seccionales de la judicatura o comisiones seccionales de disciplina judicial, se llevará a cabo bienalmente; la de los jueces y empleados, anualmente.*
>
> *El período de calificación para magistrados estará comprendido entre el primero (1.°) de enero del primer año y el treinta y uno (31) de diciembre del segundo año y para jueces y empleados estará comprendido entre el primero (1.°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre del respectivo año. La consolidación de todos los factores que la integran se hará a más tardar el último día hábil del mes de agosto del año siguiente a la finalización del período anual o bienal, respectivamente.*
>
> *No obstante, la calificación de empleados podrá anticiparse por el evaluador por razones del servicio debidamente sustentadas, sin que el lapso de desempeño pueda ser inferior a tres (3) meses dentro del respectivo período.*
>
> ***Sólo cuando se encuentre en firme la calificación de un período, podrá hacerse la consolidación del siguiente.***
>
> *ARTÍCULO 12. Sujetos responsables del reporte de información. (…) Los superiores jerárquicos de los empleados son responsables del correcto diligenciamiento de los formularios de calificación integral de servicios y de los instrumentos de seguimiento de las labores y soportes de la evaluación de los empleados a su cargo.* (Resaltos fuera de texto).

63. De acuerdo con las citadas reglas jurídicas, existe la obligación en el superior jerárquico del empleado de la Rama Judicial, de efectuar calificación integral de servicios de manera anual; sin embargo, la periodicidad de la misma, dependerá de la firmeza de la calificación elaborada, a efectos de que se pueda consolidar el sucesivo periodo.

[30] Procedimiento tomado de *CARTILLA LABORAL PARA LA RAMA JUDICIAL*.

5.6.3. En relación con las barreras administrativas que generan las EPS para la prestación de servicios de salud y las solicitudes que los sujetos del sistema pudieran plantearles.

64. En lo que respecta a los derechos a la salud y a la seguridad social, como garantías fundamentales íntimamente ligadas, encontramos que de acuerdo con los artículos 48 y 49 la Constitución Política, así como los artículos 153 y 156 de la Ley 100 de 1993, estos se rigen conforme con los principios de eficacia, igualdad, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad, irrenunciabilidad, corresponsabilidad, publicidad, integralidad; entre otros, lo que implica, que tanto el Estado como las entidades prestadoras del servicio de salud, tienen la obligación de garantizar y materializar dicho servicio sin que existan barreras administrativas o evasivas que impacten de manera negativa en el bienestar y la vida misma del usuario. De ahí, la necesidad de proteger el derecho constitucional a la salud de manera tal, que todas las prestaciones requeridas por una persona en determinada condición de salud, sean garantizadas de modo efectivo. Esto es, el compendio de prestaciones orientadas a asegurar que la protección sea integral en relación con todo aquello que sea necesario para conjurar la situación de enfermedad particular de determinado paciente.

65. En Sentencia T-039/13, la Corte Constitucional indicó que las EPS tienen el deber de prestar el servicio de salud sin dilaciones y de acuerdo con el principio de integralidad, señalando, además: "*en la actualidad el derecho a la salud es considerado como fundamental de manera autónoma y se vincula directamente con el principio de dignidad humana, en la medida en que responde a la necesidad de garantizar al individuo una vida en condiciones mínimas. No solo porque dicha salvaguarda protege la mera existencia física de la persona, sino porque, además, se extiende a la parte psíquica y afectiva del ser humano*".

66. En la misma línea de pensamiento, en sentencia T-760 de 2008, la Corte Constitucional definió la salud como un derecho fundamental autónomo que se ejecuta bajo la indelegable responsabilidad del Estado, y con su amparo se pretende evitar que servicios de salud requeridos, indistintamente de su naturaleza, terminen siendo fraccionados o separados, de tal forma que la entidad responsable solo le autoriza al interesado, una parte de lo que debería recibir para recuperar su salud. Esta situación de fraccionamiento del servicio se debe por ejemplo al interés que tiene la entidad responsable en eludir un costo que a su juicio no le corresponde asumir.

67. También precisó la Corte en sentencia T-094 de 2016, que el derecho fundamental a **la salud se vulnera cuando la entidad encargada de la prestación del servicio de salud se demora en la práctica de un procedimiento, esto en atención a que, se pierde la finalidad del tratamiento y, por lo mismo, la prestación del servicio deja de ser integral.** Asimismo, indicó que también son trabas injustificadas aquellas que sin ser una exigencia directa al usuario sobre un procedimiento a surtir, terminan por afectar su derecho fundamental a la salud, tales como las fallas u obstáculos que presentan las entidades que integran el Sistema de Salud en relación a circunstancias administrativas o financieras, de índole interinstitucional (Sentencia T-348 de 2013).

5.7. Caso concreto

5.7.1. Pruebas aportadas, como pruebas relevantes al expediente se aportaron[31]:

68. Por la **parte del accionante**[32], las siguientes:

69. **(1)** Se aportaron historias clínicas que dan cuenta de que a través de su EPS Mutual SER viene siendo tratado por control de psiquiatría en distintas IPSs, desde al año 2018 hasta la presente anualidad, verificándose como diagnósticos: *trastorno depresivo recurrente, trastorno afectivo bipolar grado II e ideas autoliticas*, *insomnio*, *ansiedad*, todo ello con manejo farmacológico. Se verifica que producto de dicha afección clínica ha debido ser hospitalizado en al menos dos oportunidades, una de estas hospitalizaciones por 45 días, además de generarse múltiples incapacidades por los mismos diagnósticos, no continuas, que comprenden incluso la presente anualidad 2021.

70. **(2)** Se verifica pluralidad de misivas electrónicas que, pese a no encontrarse en orden cronológico, permiten establecer un rango temporal que va de julio de 2020 a abril de 2021, relacionadas con inquietudes e inconformidades del actor, en relación con las funciones a éste asignadas por parte de [redacted]: remisión de permisos, solicitud de autorizaciones y respuestas que remite la Secretaria; siendo del caso aludir a los correos que resultan ilustrativos en lo que instrucciones internas (factor organizacional) se trata, como aquellas donde se informa acerca del acceso al correo institucional, instrucciones del aplicativo planner, contraseñas, restricciones de manejo en OneDrive, aforos, protocolos para trabajo, manejo de información desde casa, etc., así como múltiples inconvenientes tecnológicos manifestados de manera respetuosa por parte de quien acciona, así como inconvenientes e inquietudes en relación con los archivos digitales del Juzgado, y respuestas consecuentes que en igual sentido son remitidas por parte de la Secretaria del Juzgado.

71. **(3)** De igual manera, se aportaron misivas remitidas por [redacted] en donde se realizan requerimientos al actor en cuanto a: i) formalización y gestión de incapacidades, ii) insistencia en las recomendaciones médicas para su puesto de trabajo, iii) responsabilidad en cuanto a implementación de herramientas para trabajo en casa, iv) autorización de traslados de equipos de cómputo hasta el lugar de residencia del actor, v) recordatorio de que la gestión del internet en casa corre por cuenta de cada empleado, vi) directrices y correcciones en relación a proyectos remitidos por el actor, vii) turnos asignados para atención a público, viii) pautas para escaneo de expedientes, ix) información de las medidas necesarias para la buena marcha del servicio, x) mantenimiento de los aforos en la sede y metas asignadas o planes de trabajo, teniendo en cuenta la implementación del trabajo en casa y atención a público virtual.

72. **(4)** En algunas misivas de octubre, noviembre y diciembre de 2020, así como febrero de 2021, el actor hace referencia al acoso ininterrumpido que siente de parte de la Juez y la Secretaria, ante lo cual la Juez manifiesta que solicitará al Comité de Convivencia se reactiven las actividades del caso.

---

[31] La Sala se abstiene de enlistar las pruebas debido a que el expediente digital se compone de más de 600 piezas procesales que en su mayoría corresponden a medios probatorios con un amplio margen de contenido descriptivo como aquellos correspondientes a capturas de conversaciones por chats y correos electrónicos de modo que se procede a categorizar los mismos dando cuenta de la valoración y análisis crítico que de ellos realiza la Sala de conformidad con los hechos de la solicitud de tutela e informes rendidos por los intervinientes.
[32] Archivo Digital *09RespuestaRequerimientoAccionante*

73. También dan cuenta los múltiples correos electrónicos aportados, de asignaciones de tareas que derivaron de una mesa de trabajo llevada a cabo con participación de un miembro de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura, a partir de lo cual la Juez accionada le asigna al actor como plan de trabajo, presentar 2 proyectos por día.

74. **(6)** Obran documentos que dan cuenta de tutela presentada por el actor, en la que solicitó cierre de proceso disciplinario iniciado en su contra, lo cual fue de conocimiento del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena Sala Civil, quien el 29 de septiembre de 2020 declaró la improcedencia de esta; confirmándose en segunda instancia el 23 de octubre de 2020.

75. **(7)** Allegó igualmente Resolución 018 de 9 de octubre de 2020, suscrita por la Juez accionada: "*por medio del cual se adopta el manual general y específico de funciones requisitos y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del* [redacted]".

76. **(8)** Finalmente, se visualiza correo electrónico remitido por el actor el 6 de octubre de 2020, en donde le solicita al Juzgado información sobre el trámite del recurso de apelación presentado contra su calificación anual de servicio, y que se contesta por la Juez, quien señala que estaba programado para remisión ante el superior en esa misma semana de octubre de 2020.

77. Por la **parte accionada:** [redacted], se aportó:

78. **(1)** Aportó los actos administrativos de nombramiento y posesión del actor en el cargo de escribiente nominado del [redacted] de fecha 28 de febrero 2019 y 8 de marzo de 2019, así como los antecedentes de los mismos, a saber: **i)** Concepto favorable que emitió la Presidencia del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, en relación con el traslado del actor desde el Juzgado Promiscuo del Circuito de Simití Bolívar a un Juzgado de la misma categoría en la ciudad de Cartagena **ii)** Historia clínica y recomendación que rindió la médico psiquiatra tratante del actor el 13 de abril de 2018, acerca de la necesidad de traslado para garantizar continuidad de los servicios médicos especiales requeridos y cercanía con la red de apoyo familiar del accionante.

79. **(2)** En lo relacionado con la calificación del actor, la accionada aportó: **i)** acta de seguimiento trimestral de desempeño (3 trimestre 2019), junto con el plan de mejoramiento para el cargo de escribiente nominado del [redacted] de fecha 11 de marzo de 2020, así como **ii)** Resolución 015 de 7 de septiembre de 2020, por medio de la cual se resolvió recurso de reposición contra el formato de calificación integral de servicios a nombre del actor, y se concedió apelación ante el Tribunal Superior de la Sala Civil del Distrito Judicial de Cartagena, como subsidiario al de reposición.

80. **(3)** En cuanto a las gestiones y actuaciones efectuadas, con ocasión del acoso laboral manifestado por el actor, se destaca, solicitud elevada por la funcionaria el 31 de julio de 2020 a la ARL Positiva, Copasst, Área de Recursos Humanos, Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura y Área de Sistemas de la Dirección Ejecutiva; solicitándose a cada una, en su orden, i) continuar el acompañamiento y reforzar la red de apoyo plan consciente que viene adelantando con personal del Juzgado y ARL; ii) intervención, coordinación y orientación de medidas de apoyo para el [redacted],

iii) acompañamiento y orientación por la difícil situación que vive el juzgado; iv) directrices para el manejo de la evaluación trimestral de empleados; y v) causa del daño del computador asignado al actor en su condición de escribiente nominado adscrito a la planta de personal del [redacted]

81. **(4)** Reiteración que presentó la funcionaria a personal del área de talento humano y de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura el 12 de noviembre de 2020, en donde solicitó con urgencia, la intervención de otras entidades o dependencias de la Rama Judicial por las graves dificultades que atraviesa por cuenta de un ambiente laboral que, por lo conflictivo, atenta contra su salud física y mental, además de afectar la productividad del juzgado, solicitando (se transcribe): *"1. Se me permita participar en la próxima reunión de COPASST, para exponer ampliamente la situación. 2. Se adopten medidas desde la ARL, pues el empleado no sigue acompañamiento de plan consciente. ya le pedí a la socióloga me incluya en dicho acompañamiento pues el estrés laboral ha aumentado por causa de esta situación. 3. Se me informe si la ARL ha reportado las dificultades actividades o sugerencias por este caso. 4. Que RECURSOS HUMANOS, remita lo más pronto posible al empleado [redacted] a médico laboral para que se determine si el empleado tiene justificaciones para no cumplir a cabalidad las funciones que ya están formalizadas en MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO PARA ATENCION A LA PUBLICO VIRTUAL, se determine si debo seguir precisas RECOMENDACIONES MEDICAS para las funciones asignadas a Él. 5. Que por favor la SALA ADMINISTRATIVA tome en cuenta mi caso especial, para efectos de mi evaluación de servicios y repartos de procesos a mi cargo. 6. Y Además se me apoye con un empleado de descongestión, pues pese a que se me había creado un ESCRIBIENTE NOMINADO fue asignado al JUZGADO NOVENO CIVIL DEL CIRCUITO. 7. Que se convoque a comité de convivencia para que se determine si existen causales de acoso sea contra el empleado, o la secretaria o mi persona".*

82. **(5)** Oficio de 17 de marzo de 2021, suscrito por el Presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, dirigido a la [redacted], informándoles que (se transcribe): *"En respuesta a su mensaje de datos del 5 de marzo de 2021, remitido con copia a esta seccional, contentivo de una "solicitud de nuevas medidas y personal de apoyo para solucionar necesidades en salud mental en la Rama Judicial Seccional Cartagena y la creación de una dependencia que apoye en la solución de esta problemática" se le informa conforme lo aprobado en sesión del 10 de marzo hogaño que fue considerada plausible y será presentada en el seno del Comité Paritario de Salud y Seguridad del Trabajo en la Rama Judicial, Seccional Cartagena para que sea analizada y estudiada, en el marco de sus competencias".*

83. Por la **parte accionada:** [redacted], se remitió:

84. Pluralidad de correos electrónicos y mensajes de datos (vía Whatsapp)que en esencia demuestran las múltiples respuestas e instrucciones impartidas, en relación con las funciones a asignadas al actor como escribiente nominado del [redacted] y en las cuales prevalece la cordialidad por parte de ambos extremos, y girando la mayoría de estos en torno a gestión de permisos, respuesta a solicitudes de autorizaciones, suministro de contraseñas, asignación de turnos de atención al público, manejo de documentos digitales, protocolos para trabajo, manejo de información desde casa y alternativas a problemáticas de tipo tecnológico manifestadas por el actor.

85. La **parte vinculada: ARL Positiva** [redacted], no aportó pruebas relacionadas con el caso.

86. La **parte vinculada: Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar,** remitió:

87. **(1)** correo electrónico suscrito por la Coordinadora del Área de Talento Humano y dirigido al área jurídica de 14 de abril de 2021, en donde se pone de presente que esa Dirección Seccional, tiene conocimiento desde el año 2018, que el

servidor ha presentado deterioro de su estado salud con diagnóstico de esfera mental, los cuales han dado origen a hospitalizaciones e incapacidades médicas, y que se ha reintegrado a sus labores sin ninguna restricción o recomendación médicas por parte de su médico tratante, pese a que en relación al diagnóstico descrito, le compete al Psiquiatra tratante guiar a los interesados en la conducta a seguir. También se informa que ha recibido reporte del Despacho, que el servidor judicial ha presentado cambios en su estado de ánimo y en el comportamiento, generando con ello dificultades en cuanto al ámbito laboral- relaciones con los compañeros- y en el desempeño de sus funciones las cuales requieren esfuerzo, concentración mental y responsabilidad legal. Indicó que, desde el área de Talento Humano, Seguridad y Salud en Trabajo, con Apoyo de la ARL Positiva, se ha realizado el acompañamiento a través de las siguientes medidas de Intervención: (se transcribe):

- Participación activa del COPASST en el seguimiento del caso: como ente interno de la institución vigilante del cumplimiento del funcionamiento de las normas de Seguridad y Salud en trabajo, en donde se ha puesto en conocimiento la situación actual del Juzgado y de la Condición de salud del Servidor en mención, de lo cual reposan como evidencia actas de las reuniones mensuales con el tema tratado del seguimiento a las necesidades que el caso que amerita.
- Acompañamiento y asesoría por parte de la Profesional del área de Psicología designado por la ARL Positiva, aplicando estrategias de Intervención dentro del programa Conscientemente con asesorías individuales al servidor a través de secciones Psicoeducativas, Asesorías Organizacionales con el equipo de trabajo para enseñar técnicas de afrontamiento, trabajo en equipo y clima organizacional de lo cual se emite como evidencia los siguientes entregables:
- Informe de IPT (inspección de puesto de Trabajo) - PSICOSOCIAL, en el cual se describe el histórico de participación del servidor Judicial dentro del programa conscientemente durante el periodo comprendido 2018 – 2019.
- Informe de Asesoría Individual dentro del programa Conscientemente, realizado en el mes de abril del 2020.
- Informe de Asesoría Organizacional realizado en el mes de agosto del 2020.
- Informe de Asesoría Individual dentro del Programa Conscientemente en el mes de enero del 2021.
- Seguimiento y monitoreo de las Condiciones de Salud del Servidor a través de la realización de las evaluaciones medico ocupacionales, establecidas dentro de la organización y en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2643 del 2007 , en articulo 9 el cual señala que dichas evaluaciones estarán a cargo del Médico Ocupacional emitiendo conceptos de Aptitud para ingresos, cambios de ocupación y post –incapacidades , lo cual en este caso debe ser complementado con los conceptos y recomendaciones médicas emitidas por el Médico tratante, esto teniendo en cuenta que el diagnostico actual del servidor pertenece a la esfera mental , por lo cual será el Psiquiatra quien complementará la gestión y para la cual se emiten por parte de esta entidad los siguientes Oficios a la EPS MUTUAL.

  - Se han emitido dos (2) oficios de solicitud y requerimiento a su EPS MUTUAL , los cuales señalo a continuación:

  - Oficio No. DSAJC-ATH21-006 del 4 de febrero del 2021, Solicitud Junta Médica EPS - para iniciar proceso de calificación de origen de enfermedad en primera oportunidad en el caso de [redacted] C.C. 1.047.383.048 y concepto de rehabilitación para el desempeño de sus funciones...

  - Oficio No DSAJC-ATH21 de fecha 16/03/2021 Ref.: Reiteración de Solicitud Junta Médica EPS - para iniciar proceso de calificación de origen de enfermedad en primera oportunidad en el caso …y concepto de rehabilitación para el desempeño de sus funciones, diligencia y acompañamiento en el programa de promoción y prevención de salud mental de la EPS . Esto de acuerdo con los siguientes fundamentos jurídicos, los cuales deben ser respondidos tal como lo exige la normatividad legal vigente:

  Decreto 1352 del 2013 en cuanto cumplimiento del artículo 142 del Decreto – ley 019 de 2012 , determina que " Corresponde al Instituto de Seguros Sociales , Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES , a la administradora de Riesgos laborales ARL , a las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a **las entidades promotoras de Salud EPS,**

Determinar en una primera oportunidad la perdida de la capacidad laboral el grado de invalidez y el Origen de estas contingencias.

Resolución, Decreto 2463 del 2001 artículo 6: El origen del accidente, la enfermedad o muerte, será calificado por la EPS , en primera instancia y arl en segunda instancia cuando se presenten controversias, Las instituciones prestadoras de servicios de salud y entidades promotoras de salud, deberán conformar una dependencia técnica o grupo interdisciplinario que adelante el procedimiento de determinación del origen y registrarla ante las Secretarías de Salud. Las administradoras de riesgos profesionales adelantarán el procedimiento por intermedio del grupo interdisciplinario previsto en el artículo 5° del presente decreto.

Es de anotar que, la Administración judicial, Copasst, y ARL, están prestos a brindar acompañamiento al servidor judicial hasta que finalice el proceso de rehabilitación, calificación de pérdida de capacidad laborar, bien sea con derecho al reconocimiento de la pensión de invalidez y, o en su defecto, con el concepto favorable de rehabilitación que prescriba el reintegro del trabajador al servicio y/o su reubicación laboral manteniendo constantemente informado al nominador sobre los avances del mencionado proceso, así como el acompañamiento y monitoreo de la intervención en psicosocial, así, como también es pertinente anotar que el servidor tiene como responsabilidad reportar en todo momento las condiciones de salud y el tratamiento médico que está aplicando para el control de su enfermedad.

88. **(2)** Correo electrónico de 19 de marzo de 2021, remitido por la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva Seccional Bolívar (área de talento Humano), a medicina laboral de Mutual Ser EPS, donde se reitera lo solicitado previamente, relacionado con el caso del servidor que cuenta con seguimiento y atención por especialidad de psiquiatría, esto es, solicitud urgente para que se inicie proceso de calificación de origen de enfermedad y concepto médico de rehabilitación de acuerdo con diagnóstico del paciente. En igual sentido, se verificó oficio de fecha 4 de febrero de 2021, relacionado con el mismo caso, insistiéndose en el inicio del proceso de calificación de origen y concepto de rehabilitación por diagnóstico. Se informó, además, que desde el año 2018, el actor, ha presentado inconvenientes en su estado salud, los cuales han dado origen en algunos casos a hospitalizaciones prolongadas e incapacidades médicas, en las cuales se ha reintegrado a sus labores sin ninguna restricción o recomendación médicas por parte de su médico tratante, pese a contar con diagnostico que afecta su esfera mental, por lo que se solicita de manera urgente (Se transcribe):

"de manera urgente continuar con su atención con medicina especializada y como apoyo con el programa de rehabilitación y reincorporación ocupacional que se lleva a cabo dentro de la entidad, en donde la EPS participa en la etapa II ESTUDIO DE CASO (página 27 del Manual guía de rehabilitación y reincorporación de los trabajadores del Ministerio de la Protección Social) con suministro de información que aporte al médico ocupacional de la entidad y a los interesados para actuar de forma asertiva en la toma decisiones en cuanto a la Aptitud y tipo de reintegro el cual es de nuestro gran interés que esté acorde a su condición de salud actual , a sus limitaciones y que no afecte el buen desempeño de las funciones y adicionalmente que se garantice la calidad de la prestación de servicio en los procesos delicados que se manejan en su cargo. Por lo cual se solicita se realice Junta Médica (MÉDICO TRATANTE PSIQUIATRA, MEDICO LABORAL Y COORDINACIÓN MEDICA), donde se emita Concepto de rehabilitación o favorabilidad para aptitud para desempeñar sus funciones laborales, que nos aporte para la buena toma de decisiones. Es importante aclarar que, desde la Dirección Seccional, del sistema de vigilancia epidemiológica, con apoyo de la asesora de la ARL-POSITIVA, la psicóloga, en el programa de Riesgo Psicosocial, se ha brindado apoyo seguimiento en el caso particular, al igual que al acompañamiento, quien, mediante sesiones de intervención realizadas, monitorea su estado de salud y comportamiento del servidor judicial y de los demás servidores judiciales del despacho. Igualmente, durante la asesoría realizada desde el programa conscientemente la psicóloga ha realizado sesiones de psicoeducación individual con el servidor y reuniones grupales con el equipo de trabajo. Anexamos DOS (2) INFORMES DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL, en el cual se describe el histórico de participación del servidor Judicial en el programa conscientemente. Se aclara que el medico Ocupacional de la entidad ha actuado bajo lo establecido en el decreto 2463 del 2007. Artículo 4, el cual señala que el estará encargado de los conceptos de aptitud para ingresos, cambios de ocupación y post incapacidades, pero en este caso en especial uno de los Diagnósticos es de esfera mental por

lo que le competería a su médico Psiquiatra tratante. En este orden de ideas, solicitamos muy respetuosamente se dé inicio al proceso de calificación de origen de enfermedad y le expidan sus recomendaciones médicas laborales al servidor [redacted] *C.C.* [redacted]*, se valore por parte de junta médica con medicina general su caso y se emita concepto de rehabilitación y/o aptitud laboral, de acuerdo a la legislación vigente: Ley 100 de 1993, Decreto 2177 de 1989, Decreto 2463 de 2001 y Ley 962 de 2005, relacionadas con el trámite que debe cumplir la Entidad Prestadora de Servicios de Salud, de nuestro servidor Judicial. Por último, le informamos que el servidor judicial estuvo hospitalizado, desde el 10 al 28 de enero del presente año, con DX. F319-F432, e incapacitado desde el 29 de enero al 1 de febrero del 2021, reintegrándose a sus laborales el día 2 de febrero del presente año".*

89. **(3)** Acta de N° 1 de 18 de noviembre de 2020, que se levantó con ocasión a "*REUNIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO INTERDISCIPLINARIO AL* [redacted] "*OBJETIVO DE LA REUNIÓN: Facilitar un espacio de escucha y concertación para promover el dialogo y la coordinación de un ambiente de trabajo en el que la comunicación y las relaciones interpersonales se propicien entre las partes integrantes del despacho. RESPONSABLES DE LA REUNIÓN: Dra.* [redacted] *- MAGISTRADA DE LA SALA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO SECCIOAL DE LA JUDICATURA DE BOLÍVAR – JUEZ DEL JUZGADO 8° CIVIL DEL CIRCUITO…COORDINADORA ÁREA DE TALENTO HUMANO-ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SECCIONAL CARTAGENA. PSICÓLOGA - ASESORA ARLPOSITIVA. COORDINADORA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*". En esta, se concluyó: "*Dentro de los compromisos que se propusieron posterior a la escucha de las partes, se resaltó la importancia de que a través de la titular del despacho se implementara un plan de mejoramiento a ejecutarse en un período de tiempo y con la delegación de unas tareas concretas las cuales debían ser ejecutadas por el servidor, con el propósito de alinearse a las metas generales del despacho judicial.*

5.7.2. Análisis crítico de las pruebas frente al marco jurídico aplicable

90. De lo planteado en la acción de tutela, los hechos que presuntamente pueden constituir acoso laboral se concretan al supuesto de que [redacted], han incurrido en una serie de conductas que tienen que ver con presuntas órdenes desfasadas, burlas, trato displicente, peyorativo, subvaloración a las calidades profesionales y humanas, que han conllevado a una agravación y alteración del estado anímico y mental de quien se califica víctima de acoso, advirtiéndose como pretensión principal el cese de las mismas.

91. Frente a estos hechos, la Sala observa que **de las pruebas aportadas "NO" se puede afirmar que efectivamente acaecieron tales conductas**[33], circunstancia que impiden establecer si en el presente caso se presenta acoso laboral por parte de la funcionaria y empleada en comento.

92. Ahora bien, **lo que "SÍ" quedó demostrado**, es que, en efecto tanto **la parte accionante como la parte accionada han activado los canales a cargo de las distintas dependencias y comités al interior de la Rama Judicial** como mecanismo de apoyo en las diversas, reiteradas y sistemáticas situaciones que han impedido un clima de bienestar laboral y condiciones de trabajo en términos de normalidad, sin

[33] La anterior valoración y análisis crítico NO implica prejuzgamiento, y se circunscribe a las pruebas aquí aportadas, por tanto, no desplazan las funciones y competencias de los distintos entes y dependencias ante quienes se hubiere iniciado trámite que derive en una eventual instancia en la que se investigue, de acuerdo al debido proceso, las conductas que las partes enfrentadas en la presente acción, califican de constitutivas de acoso laboral.

que de ello se verifique una solución o al menos un avance a efectos de darle solución a la problemática; veamos:

93. Se verificó que en febrero de 2019 el actor obtiene concepto favorable por parte de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura para efectos de lograr traslado desde el Juzgado Promiscuo del Circuito de Simití, hasta un Juzgado de la misma categoría en la ciudad de Cartagena, traslado que se materializó a través de nombramiento y posesión en el cargo de escribiente nominado del [redacted] el 8 de marzo de 2019.

94. El traslado anterior se fundamentó en una solicitud elevada por el actor que se acompañó de soportes clínicos en donde la médico psiquiatrita tratante, recomienda dicho traslado en el año 2018, para efectos de continuidad en los servicios médicos requeridos y cercanía del actor con su red de apoyo familiar.

95. De acuerdo con los distintos documentos aportados, desde ese mismo año 2019, iniciaron las dificultades que son expuestas tanto por la parte accionante como accionada, y que están relacionadas principalmente con acusaciones de sobrecarga laboral, trato inequitativo, displicente, peyorativo, en relación a lo cual el extremo accionado manifiesta que no son ciertas y, por el contrario, han sido ellas quienes se han visto afectadas en sus condiciones de salud física y mental, por cuenta de quien *auto señalándose* víctima, ha obstaculizado y afectado de manera grave el clima laboral, las funciones judiciales y la productividad de Juzgado.

96. La Dirección Ejecutiva reconoció y admitió el conocimiento de la situación que se presenta al interior del [redacted], manifestando el acompañamiento que ha brindado y las actuaciones que ha puesto en marcha para efectos de facilitar solución al respecto, afirmando además que, el diagnóstico psiquiátrico del actor, se remonta a fechas anteriores a su posesión en el [redacted], e insistió, en un trámite de calificación de origen de enfermedad y concepto de rehabilitación que ha gestionado ante medicina laboral de Mutual Ser EPS a la cual se encuentra afiliado el actor, **sin obtener respuesta en tal sentido.**

97. Al respecto, en relación con las actuaciones y etapas agotadas por las partes involucradas en esta acción constitucional tenemos que:

98. **(1)** La parte accionante y accionada activaron los canales internos de atención a Salud y Seguridad Laboral de los cuales dispone la Rama Judicial, esto es, Comité de Convivencia Laboral, Copasst, Asesoría y acompañamiento Psicológico con la Arl e informe de la situación ante la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura.

99. **(2)** La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial reconoce que se encuentra activo un Comité de Convivencia Laboral, cuyas funciones, de acuerdo con la Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo y "por la cual se establece la conformación y funcionamiento *del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*." y a las que remite de manera expresa el Acuerdo No. PSAA16-10558 de agosto 9 de 2016[34]. Se circunscriben a:

[34] ***Por el cual se crean los Comités de Convivencia Laboral en la Rama Judicial y se deroga el Acuerdo 9820 de 2013":*** *(…)* ***ARTÍCULO 4. Funciones****. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las funciones establecidas en el Artículo 6 de la Resolución No. 0652 del 30 de Abril de 2012 del Ministerio de Trabajo."*

> ***"Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.*** *El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:*
>
> *1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.*
>
> *2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.*
>
> *3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.*
>
> *4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.*
>
> *5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.*
>
> *6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.*
>
> *7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.*
>
> *8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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.*
>
> *9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.*
>
> *10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada."*

100. **(3)** Para el caso de la Rama Judicial, la Cartilla Laboral de esta entidad, prevé como funciones de este Comité: i) recepción de queja por acoso laboral, ii) Estudio formal de la queja e identificación de conductas iii) entrevista individual a las partes iv) entrevista conjunta a las partes v) firmas de compromiso de mejoras vi) remisión de quejas a la instancia disciplinaria en caso de que no haya acuerdo y vii) Seguimiento y cierre del caso.

101. **(4)** El Comité Paritario por su parte, se constituye en un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Rama Judicial, garantizando prevención de enfermedades y accidentes derivados del trabajo, por lo que se atiende lo dispuesto en Acuerdos del Consejo Superior de la Judicatura:

> ***"ACUERDO No. PSAA16-10560 Agosto 11 de 2016 "Por el cual se adoptan las Políticas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial, y se deroga el Acuerdo No. 2333 de 2004": ARTÍCULO SEGUNDO****.- Política de Prevención en Salud Mental. La Rama Judicial, a través del SG-SST, establecerá los mecanismos de coordinación interinstitucional con las entidades de Seguridad Social, ARL, EPS, entre otras, con el fin de impulsar programas que permitan fortalecer en los servidores judiciales, las aptitudes y habilidades personales para responder a la demanda laboral, el adecuado manejo del estrés, la adaptación a situaciones de cambio y el buen trato en los sitios de trabajo.*
>
> ***Acuerdo No.268-1996 "Por el cual se regula la conformación, organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional de la Rama Judicial": "ARTICULO 2º.- RESPONSABILIDADES****: Son responsabilidades de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, las siguientes: (…)Actuar como instrumentos de vigilancia para el cumplimiento de los programas de salud ocupacional en los lugares de*

trabajo de la entidad e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de salud ocupacional cuando haya deficiencia en su desarrollo. (…)

ARTICULO 3º.- FUNCIONES: *Son funciones de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, las siguientes: (…) e) Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por los servidores públicos en cada área o sección de la entidad e informar a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y de los Consejos Seccionales sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control. (…)*

g) Servir como organismo de coordinación entre la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y de los Consejos Seccionales y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los servidores públicos relacionados con la salud ocupacional. (…)".

102. Todo lo anterior lleva al convencimiento de que en el caso concreto: **no han resultado suficientes ni idóneos los mecanismos de los que se ha hecho uso para efectos de dar solución a la problemática interna que vive el** [redacted]

103. Ahora bien, advierta la Sala que, la Ley 1010 de 2006, "*por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*", sólo habilita para que luego de definir las conductas que constituyen acoso laboral, se determinen los sujetos activos y pasivos del mismo y se establezcan un conjunto de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias para quienes incurran en dicha práctica; lo cual, como ya se vio, no resultaría aplicable al caso concreto, pues como se señaló, en el fondo, existen unas particularidades en donde además de no quedar demostrada conducta que quede tipificada en la norma especial, deriva en una situación aún más compleja, en donde se ve involucrada incluso toda la planta de personal del [redacted], donde además la salud del accionante es la que surge como derecho susceptible de amparo.

104. En ese sentido, llama la atención el silencio de la EPS MUTUAL SER a la cual se encuentra afiliado el accionante, en relación a la cual se acreditó no haber remitido respuesta al Área de Talento Humano de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar, pese a los múltiples requerimientos que ésta última ha elevado en lo concerniente a que se atienda la situación especial del accionante, quien cuenta con diagnostico psiquiátrico con evolución reportada de casi 3 años, y no ha sido sometido a valoración de medicina laboral para que a través del concepto de su médico especialista tratante, se someta a trámite de calificación de origen de enfermedad, concepto de rehabilitación y recomendaciones de puesto de trabajo.

105. El anterior procedimiento se torna urgente, pues se advierte una barrera de tipo administrativo por cuenta de la EPS Mutual Ser, que amenaza de manera directa contra la salud, el bienestar y la calidad de vida del accionante, quien por su condición médica goza de una estabilidad reforzada; la cual, no puede trascender a la afectación de toda una célula judicial, pues si de algo da cuenta el expediente, es que tanto la parte accionante como accionada, han solicitado del sistema externo al núcleo laboral, el respectivo acompañamiento, pero sin obtener definitiva solución, manteniéndose de manera indefinida en el tiempo, una irregular y anómala relación de convivencia laboral. En ese orden, se direccionará el amparo a dictarse en la presente acción; sin perjuicio de las órdenes tendientes a agilizar los trámites iniciados por parte del Comité de Convivencia Laboral de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar, con órdenes puntuales y específicas que trasciendan lo meramente preventivo.

106. Sin duda alguna, la imposición de barreras administrativas y burocráticas que impiden la prestación, pronta, adecuada y efectiva del servicio de salud tiene

consecuencias perjudiciales en la salud de las personas, y en la medida en que las condiciones del paciente empeoren, necesitará una mejor atención o la prestación de servicios de mayor complejidad, lo que implicará una erogación económica mayor a la inicialmente requerida de haberse prestado el servicio de manera oportuna y con calidad.

107. Finalmente, en relación con la pretensión del actor, tendiente a que se emita calificación de servicio anual, como quiera que ha transcurrido más de un año desde que ocurrió la última; advirtiendo la Sala que, de conformidad con el Acuerdo PSAAA16-10618, "***sólo cuando se encuentre en firme la calificación de un período, podrá hacerse la consolidación del siguiente***". Por tanto, encontrándose la calificación efectuada en el año 2019 en trámite de apelación ante el superior, no puede la accionada proceder con la sucesiva.

5.8. Conclusión:

108. De acuerdo con todo lo expuesto, esta Corporación concluye que resulta procedente amparar el derecho a la salud y a la seguridad social de la parte accionante, para lo cual, la Sala dictará órdenes a la EPS MUTUAL SER, para autorice y comunique con carácter **"URGENTE"**, cita y valoración del estado actual de salud del accionante, canalizando su situación a través de medicina laboral, para que, conforme con su historia clínica y concepto de médico especialista tratante, inicie el trámite de la calificación del origen de la enfermedad psiquiátrica padecida y rendición de concepto de rehabilitación que incluya además recomendaciones relacionadas con el puesto de trabajo del actor.

109. Asimismo, se ordenará que a través de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar, se impulse el trámite administrativo iniciado ante el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y el Copasst, y que como empleador, realice todas las gestiones tendientes a efectivizar las medidas preventivas y correctivas que dispone la normatividad aplicable a la situación que se viene presentando en el [redacted], por cuenta de los reportes y quejas de los extremos enfrentados. De manera que, tan pronto sea notificada esta providencia: asuma el trámite de la queja por acoso laboral presentadas por la partes, con el fin de que las respectivas actuaciones se surtan con el respeto del debido proceso y el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, debiendo dársele prevalencia al plan de mejora concertado que dispone el numeral 5 del artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 y que permita, en los términos de la norma, renovar y promover la convivencia laboral al interior del [redacted], teniéndose en cuenta la condición de salud mental del accionante, así como y entre tanto se agote lo ordenado a la EPS Mutual Ser, propendiendo por la adherencia de las partes al proceso.

110. Todos los intervinientes de la presente acción deberán colaborar y actuar armónicamente, para que, en el marco de sus funciones (en el caso de la EPS MUTUAL SER, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar – Área de Talento Humano, Comité de Convivencia Laboral y Copasst, ARL Positiva, Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar) y de sus conductas (en el caso de la parte accionante y accionada), permitan que se cumpla lo ordenado en el presente fallo, sin que se continúe amenazando ni vulnerando garantía fundamental alguna de ninguno de las partes en conflicto.

111. En línea con lo anterior, se ordenará a la ARL Positiva y al Copasst (Comité Paritario de Salud y Seguridad en el trabajo), para que, en el marco de sus competencias, valoren el puesto de trabajo del accionante, en las actuales condiciones de trabajo remoto o trabajo en casa, comunicándole una línea amiga de atención ante eventuales dificultades que en lo sucesivo pueda presentar.

112. Por último, se exhortará a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar y a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, para que, en el marco de sus competencias y funciones, procedan a la elaboración de un reglamento y/o directrices que desarrolle la adopción de políticas de salud mental y promuevan la convivencia laboral, a la luz de las dificultades adicionales generadas por la dinámica atípica del trabajo remoto que realizan los servidores judiciales, por cuenta de la actual situación de pandemia que se vive a nivel mundial y las consecuencias de salud mental que de la misma se derivan. Lo anterior, a partir de las problemáticas colaterales que el análisis del presente caso deja expuestas; así como por la manifestación expuesta en Oficio de 17 de marzo de 2021 suscrito por el Presidente del Consejo Seccional de la Judicatura, en respuesta que le dio a la funcionaria accionada, en relación a medidas y personal de apoyo para solucionar necesidades en salud mental en la Rama Judicial Seccional Cartagena y la creación de una dependencia que apoye en la solución de esta problemática.

113. Al respecto, deberán tenerse en cuenta los conceptos de atención integral y promoción a la salud mental que consagra la **Ley 1616 de 2103** y su reglamentación, ajustado al caso puntual de los servidores judiciales, promoviéndose la rehabilitación del individuo que en una relación laboral se encuentre en situación de desventaja por cuenta de una discapacidad o afectación psíquica, estableciendo acompañamientos y atención a través de programas especializados que dependerán del grupo en el cual se encuentre el servidor[35].

5.9. Acerca de la reserva y el principio de publicidad de los procesos judiciales.

114. En el trámite de la presente acción constitucional, las partes no solicitaron la reserva de sus nombres; no obstante, en atención a la temática abordada, se ordenará que en toda publicación del presente fallo se supriman los nombres de las partes accionante, accionada e intervinientes.

VI.– DECISIÓN

115. En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión No. 6 del Tribunal Administrativo de Bolívar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

---

[35] Los servidores judiciales que ingresan al programa pueden ser:

- **GRUPO A:** Servidores con diagnóstico de "trastornos mentales o del comportamiento" de origen laboral o común definido, **con** adherencia al tratamiento establecido por su médico tratante.
- **GRUPO B:** Servidores con Diagnóstico de "trastornos mentales o del comportamiento" de origen laboral o común definido, **sin** adherencia al tratamiento establecido por su médico tratante.
- **GRUPO C:** Servidores Judiciales **sin diagnóstico** de "trastornos mentales o del comportamiento" con primer episodio en curso sin más datos clínicos, reportado por el jefe inmediato, compañeros o el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

RESUELVE:

PRIMERO: AMPARAR el derecho fundamental a la salud y la seguridad social de la parte accionante, para lo cual se dispone:

1.1. Ordenar a **Mutual Ser EPS,** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, siguiente a la notificación de esta providencia, se sirva autorizar y comunicar con carácter **URGENTE,** cita de valoración del estado actual de salud del accionante, canalizando su situación a través de medicina laboral, para que, conforme con su historia clínica y concepto de médico especialista tratante, inicie el trámite de la calificación del origen de la enfermedad psiquiátrica padecida por el actor y se proceda con la sucesiva rendición de concepto de rehabilitación que **incluya además recomendaciones relacionadas con el puesto de trabajo del actor y garantía de tratamiento integral en salud por las patologías diagnosticadas al accionante.**

1.2. Ordenar a la **Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, siguiente a la notificación de esta providencia, impulse el trámite administrativo iniciado[36] ante el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y el Copasst, y que como empleador, realice todas las gestiones tendientes a efectivizar las medidas preventivas y correctivas que dispone la normatividad aplicable a la situación que se viene presentando en el Juzgado [redacted], por cuenta de los reportes y quejas de los extremos enfrentados, de manera que, asuma el trámite de la queja por acoso laboral presentadas por la partes, con el fin de que las respectivas actuaciones se surtan con el pleno respeto del debido proceso y las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, debiendo dársele prevalencia al plan de mejora concertado que dispone el numeral 5 del artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, y que permita, en los términos de la norma, renovar y promover la convivencia laboral al interior del [redacted], teniéndose en cuenta la condición de salud mental del accionante y entre tanto se agote lo ordenado a la EPS Mutual Ser, propendiendo por la adherencia de las partes al proceso. **Parágrafo:** Los intervinientes de la presente acción constitucional deberán colaborar y actuar armónicamente, para que en el marco de sus funciones (en el caso de la EPS MUTUAL SER, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar – Área de Talento humano, Comité de Convivencia Laboral y Copasst, ARL Positiva, Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar) y de sus conductas (en el caso de la parte accionante y accionada), permitan que se cumpla lo ordenado en el presente fallo, sin que se continúe amenazando ni vulnerando garantía fundamental alguna de ninguno de las partes en conflicto.

1.3 Ordenar a la ARL Positiva y al Comité Paritario de Salud y Seguridad en el trabajo Copasst para que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, siguiente a la notificación de esta providencia, en el marco de sus competencias, valoren el puesto de trabajo del accionante, en las actuales condiciones de trabajo remoto o trabajo en casa, comunicándole una línea amiga de atención ante eventuales dificultades que en lo sucesivo pueda presentar. De ser necesario, las psicólogas o terapistas ocupaciones, respetando los protocolos de bioseguridad, deberán trasladarse hasta el domicilio del actor, canalizando las solicitudes de adecuaciones que resulten necesarias.

[36] Como ya se indicó en líneas anteriores, la valoración y análisis crítico que se realizó en el presente fallo, NO implica prejuzgamiento, y se circunscribe a las pruebas aquí aportadas, por tanto, no desplazan las funciones y competencias de los distintos entes y dependencias ante quienes se hubiere iniciado trámite que derive en una eventual instancia en la que se investigue, de acuerdo al debido proceso, las conductas que las partes enfrentadas en la presente acción, califican de constitutivas de acoso laboral.

1.4 Exhortar a la **Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar** y a la **Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar**, para que, de manera mancomunada y actuando dentro del marco de sus competencias y funciones, procedan a la elaboración de un reglamento y/o directrices que desarrolle la adopción de políticas de salud mental y promuevan la convivencia laboral, a la luz de las dificultades adicionales por la dinámica atípica del trabajo remoto que realizan los servidores judiciales, por cuenta de la actual situación de pandemia que se vive a nivel mundial y las consecuencias de salud mental que de la misma se derivan. **Parágrafo 1**: Al respecto, deberán tenerse en cuenta los conceptos de salud mental, atención integral a la salud mental y promoción a la salud mental que consagra la **Ley 1616 de 2103** y normas reglamentarias, por supuesto, ajustado al caso puntual de los servidores judiciales, así como promoviéndose la rehabilitación del individuo que en una relación laboral se encuentre en situación de desventaja por cuenta de una discapacidad o afectación psíquica, estableciendo acompañamientos y atención a través de programas especializados que dependerán del grupo en el cual se encuentre el servidor que entre a ser parte de los mismos. **Parágrafo 2**: Se deberán incluir canales de atención y líneas amigas que permitan mayor inmediación en la atención de eventuales problemáticas derivadas de las condiciones de trabajo remoto o en casa de los servidores judiciales; así como la valoración periódica de los puestos de trabajo a través de la respectiva ARL, caso en el cual, de resultar necesario, las psicólogas o terapistas ocupaciones, respetando los protocolos de seguridad, harán las recomendaciones, canalizando las adecuaciones que sean necesarias.

SEGUNDO: Por Secretaría, **COMPULSAR** copia del expediente de tutela a la Superintendencia Nacional de Salud, para que en el ámbito de sus competencias, investigue a la EPS Mutual Ser, con ocasión de la demora presentada en la prestación del servicio de salud que viene siendo requerido por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Bolívar, relativo al inicio del trámite de la calificación del origen de la enfermedad psiquiátrica padecida por el actor y se proceda con la sucesiva rendición de concepto de rehabilitación; imponiendo de ser el caso, las sanciones a que haya lugar.

TERCERO: ORDENAR que en toda publicación del presente fallo se supriman los nombres de las partes accionante y accionada.

CUARTO: NOTIFICAR la presente providencia de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: De conformidad con el artículo 31 del Decreto Ley 2591 de 1991, por Secretaría, **REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Constancia: El proyecto de esta providencia fue estudiado y aprobado en sala No. 006 de la fecha.

JEAN PAUL VÁSQUEZ GÓMEZ
MAGISTRADO

LUIS MIGUEL VILLALOBOS ÁLVAREZ
Magistrado

ROBERTO MARIO CHAVARRO COLPAS
Magistrado
Ausente con incapacidad médica