



**JUZGADO TREINTA Y CUATRO ADMINISTRATIVO  
CIRCUITO DE BOGOTÁ  
Sección Tercera**

CIUDAD Y FECHA	Bogotá D.C., veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022)
REFERENCIA	Expediente No. 11001333603420150022700
DEMANDANTE	LUZ ADRIANA SEGURA VELANDIA
DEMANDADO	DEFENSORÍA DEL PUEBLO
MEDIO DE CONTROL	REPARACIÓN DIRECTA
ASUNTO	FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotado el trámite procesal sin que se observe causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a dictar sentencia en el proceso de reparación directa iniciado por LUZ ADRIANA SEGURA VELANDIA contra DEFENSORÍA DEL PUEBLO.

## **1. ANTECEDENTES:**

### **1.1. La DEMANDA**

#### **1.1.1. PRETENSIONES**

*“Primera. Que se declare que LA NACION – MINISTERIO PÚBLICO – DEFENSORIA DEL PUEBLO son administrativa y patrimonialmente responsables de la omisión, no aplicación de la Ley de acoso laboral y la desatención del caso denunciado de acoso laboral del cual se presentó denuncia por parte de Luz Adriana Segura Velandia.*

*SEGUNDA LA NACION – MINISTERIO PÚBLICO – DEFENSORIA DEL PUEBLO se indemnice el daño causado a la doctora luz Adriana segura Velandia este daño que comprende los perjuicios de orden material, moral, objetivados y subjetivados según como se fundamentó en el libelo de la demanda.*

*TERCERA: Condenar, LA NACION – MINISTERIO PÚBLICO – DEFENSORIA DEL PUEBLO como reparación del daño ocasionado, a pagar a La demandante, o a quien represente legalmente sus derechos, los perjuicios de orden material y moral, subjetivos y objetivados, los cuales se estiman como mínimo en la suma de CIENTO CUARENTA Y TRES MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SETETECIENTOS SETENTA Y TRES PESOS (\$ 143.495.773).*

*CUARTA: La condena respectiva será actualizada de conformidad con lo previsto en el artículo 187 inciso final del C.P.A.C.A., aplicando en la liquidación la variación promedio mensual del índice de precios al consumidor, desde la fecha de ocurrencia de los hechos hasta la de ejecutoria del correspondiente fallo definitivo.*

*QUINTA: La parte demandada dará cumplimiento a la sentencia, en los términos de los artículos 192 C.P.A.C.A.”*

**1.1.2. Los HECHOS** sobre los cuales basa su petición son en síntesis los siguientes:

1. *Mediante concurso de méritos mi poderdante fue nombrada Auxiliar Administrativo Grado 10 en la Defensoría del Pueblo el día 13 de abril de 2010, en la dependencia Regional Bogotá.*

2. *En la asignación de funciones y por no contar con auxiliares administrativos suficientes que brinden apoyo a los Profesionales Administrativos cada auxiliar debía asumir la asistencia administrativa de dos o hasta tres Profesionales Administrativos. Desde su vinculación en abril de 2010 brindo apoyo*

administrativo a los profesionales RICARDO MEDINA, SANDRA NIETO y NUBIA BASTO, sin presentar inconveniente laboral o personal alguno.

3. En el mes de febrero mediante memorando del 14 de febrero de 2012, a razón de la rotación de auxiliares administrativos mi poderdante fue asignada a brindar apoyo a sus compañeras Profesionales administrativas doctoras GINA PAOLA VIZCAINO y JEANNETTE NEIRA CAMACHO.

4. Durante su vinculación desde el 13 de abril de 2010 hasta su desvinculación el 30 de septiembre de 2012 no se presentó proceso disciplinario, mala calificación en evaluación de desempeño o requerimiento alguno. Evidencia de ello sus evaluaciones de desempeño con resultado satisfactorio, puntaje de 909 y 951 sobre 1000. (Anexo No. 1).

5. A partir del mes de marzo se presentaron situaciones que empezaron a deteriorar la armonía del trabajo entre mi poderdante y la profesional Neira Camacho, todo porque debía acudir a terapias Físicas por el accidente de trabajo acaecido en las instalaciones de la defensoría, terapias ante la ARL SURA a las que no pudo continuar asistiendo.

6. La doctora Neira Camacho usaba términos como a usted la Defensoría le paga para que me haga las cosas, afirmaba que si mi cliente debía amanecer ingresando fichas al sistema de información Visión Web debía hacerlo, el sistema a veces fallaba y los auxiliares y profesionales debían ingresar la información en horas de la madrugada como le ocurría a mi cliente se anexa reportes, por la inoperabilidad y obsolescencia del sistema Visión Web hecho que fue ratificado por el ingeniero Pedro Abril en su calidad de jefe de la oficina de Sistemas (anexo 2).

7. La profesional Neira Camacho no firmaba recibido de la documentación, extraviaba la misma, duplicaba carpetas, amenazó a mi cliente con hacer lo imposible para impedirle salir al disfrute de su derecho a su descanso remunerado vacaciones, es reiterativa esta situación en la funcionaria Neira Camacho como se evidencia en (Anexo 3) que contiene, solicitudes realizadas de firmas por la accionante, memorando DEFENSOR REGIONAL BOGOTÁ, dos constancias Secretariales de Luz Patricia Dacarett Delgado, mail remitido por el Comité de Convivencia Laboral en el año 2013 y oficio de latridis Zarela Alvarez, en las citaciones que se realizaron por otros temas de acoso laboral de otra funcionaria no asiste se excusa, es reincidente y frente a esta situación la Defensoría no tomó acción alguna.

8. Adicionalmente otra evidencia de la situación de acoso con posterioridad a no ser ya compañera directa de la funcionaria Jeannette Neira Camacho es que cuando se surtió el cambio (rotación de auxiliares administrativos a partir del 2 de mayo de 2012), se reasigno a la funcionaria LUZ ADRIANA SEGURA VELANDIA las conductas de acoso laboral se siguieron materializando, al punto que el Defensor Regional Bogotá asignó a otro funcionario para entrega la información, por cuanto se hacia el reparto del Sistema Penal Acusatorio a la totalidad de las unidades SPA, pero en el caso de la unidad 12 coordinada por la señora Jeannette Neira, debía realizarse la entrega por parte de otro auxiliar administrativo (sr Luis Felipe García), para que fuera éste quien hiciera la entrega de la respectiva correspondencia.

9. En el mes agosto la doctora Neira Camacho y como retaliación a las citaciones realizadas por la Comisión de Personal para contrarrestar la situación (a las cuales la funcionaria Neira jamás asistió), oficia a la Regional Bogotá, aduciendo que se le perdió una documentación del mes de marzo, es decir casi 6 meses después de haber laborado con mi poderdante es curioso que la funcionaria omitiera un documento que supuestamente perdió y luego recordara que mi cliente supuestamente lo tenía, pero lo más grave es que encontró eco en el Superior de mi cliente quien conociendo de la situación de la cual ella era víctima le oficia en fecha 16 de agosto de 2012, notificando a LUZ ADRIANA el 30 de agosto de 2012. Mi cliente dio respuesta a la solicitud ilógica, absurda e irrelevante demostrando una vez más que dejo evidencia de correo electrónico de la entrega de dicha documentación soportadas en el (anexo 4) se incluyen comunicaciones advirtiendo la situación de acoso laboral.

10. Sin embargo a pesar de ser esta situación conocida y tolerada por la entidad, es evidente la ausencia de gestión o trámite ya que desde la fecha de los hechos (marzo de 2012) y hasta la fecha de desvinculación de Luz Adriana Segura Velandia, (septiembre de 2012), no se dio aplicación a medidas alguna preventivas o correctiva de acoso laboral, porque a pesar de existir norma expresa que regulaba la materia, la Defensoría del Pueblo no contaba con Comité de Convivencia Laboral, solo hasta el 17 de diciembre de 2012 expidió Resolución 1695 y la designación de los representantes se realizó hasta el mes de abril de 2013 (Anexo 5), en esta resolución en su artículo 1 se creó por primera vez el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, cuando ya era demasiado tarde.

11. El tratamiento que le dio la Defensoría a este caso fue en contravía de la Ley 1010 de 2006, por cuanto designó a la Comisión de Personal de la Entidad la misión de intervenir en este caso, situación que en el marco legal (Ley 909 de 2004) o funcional Resolución 854 de 2008, no era competencia de esta instancia en el marco de sus funciones establecidas en el artículo Vigésimo tercero de la precitada resolución, las cuales fueron: "La Comisión de Personal cumplirá las siguientes funciones:

1. Participar en la elaboración del plan anual de capacitación.
2. Sugerir programas de bienestar social
3. Verificar la ejecución de los planes y programas que propongan los miembros de la Comisión.
4. Conceptuar sobre las reclamaciones que formulen los funcionarios, en asuntos relacionados con la administración de Personal y que no sean de competencia de la Comisión de la Carrera Administrativa" (Anexo 6).

Esto genera una extralimitación en las funciones de la Comisión de Personal al atender asuntos que correspondían a un Comité que la Defensoría del Pueblo, aun no creaba a pesar de lo ordenado en la Ley 1010 de 2006 en el parágrafo 1 del artículo 95. Adicionalmente en respuesta a derecho de petición la Defensoría del Pueblo en numeral 3 manifiesta: "... no se encontraron actos administrativos al respecto".

12. Fueron muchas las veces que Luz Adriana Segura solicitó intervención en su caso a su jefe Defensor del Pueblo Regional Bogotá quien para la fecha de los hechos era el doctor Rubén Darío Montoya, solicitudes del 25 de marzo de 2012, 17 de mayo de 2012, 18 de mayo de 2012, esto con copia a la representante de la Comisión de Personal doctora Luisa Fernanda Bernal, ante esta instancia que fue la que erradamente delegaron nuevamente otra en el mismo día, solicitudes a la Veeduría de la entidad de fecha 21 de septiembre de 2012, (Anexo 4 ya aportado), posteriormente y ante la no respuesta envió comunicación el 1 de agosto de 2013, dirigida al Comité de Convivencia laboral y a la Veeduría, cuando se enteró que ya existía Comité de Convivencia Laboral, de esta última recibió respuesta fuera de los términos de ley. La primera respuesta fue el 8 de noviembre de 2013 por parte de la Veeduría, manifestando que su caso fue remitido al comité lo atendería y hasta diciembre de 2013 se informó del traslado a la Procuraduría General de la Nación. (Anexo 11).

13. Nuevamente requiere a la Entidad, como lo hizo en varias oportunidades y el comité de convivencia laboral que no existía a la fecha de los hechos y la oficina de Veeduría de la defensoría del Pueblo con radicación No. 75687 del 1 de agosto de 2013 solicitando la información de su caso, copias sobre las acciones tomadas respecto de su caso y hasta el 15 de noviembre de 2015 se recibe respuesta donde se evidencia que solo hasta el 29 de octubre de 2013 (un año y un mes después de su desvinculación) se remitió el caso a la Procuraduría General de la Nación. (Anexo 17).

14. Públicamente esta situación fue de conocimiento de la Entidad, las conductas de acoso laboral no solo fueron cometidas contra mi poderdante sino contra otras funcionarias de la Defensoría tales como LUZ PATRICIA DACARETT DELGADO quien a raíz de esta situación presento enfermedad mental de

origen laboral cuando laboró de manera directa con la profesional Jeanette Neira “a partir de esta situación se exacerbó en la paciente (afiliada a ARL SURA) SINTOMAS DE ANSIEDAD Y DEPRESION, ( el paréntesis y subrayado es mío), por lo cual psiquiatría le expidió incapacidad temporal de 15 días. Así mismo presento ideaciones suicidas características que se mencionan como que no se presentaban en la paciente, antes de los hechos presentados. Estas características mentales desaparecieron debido a que fue reubicada en otra sede de trabajo y quien relaciona tener una buena relación laboral con su actual jefe. (Se aclara que estas afirmaciones fueron hechas al momento del estudio o dictamen de la junta de calificación de invalidez e igualmente se anexa, cualquier mejora o retroceso de la implicada en su salud, al momento de la radicación de la presente se desconocen abiertamente). (Anexo 8).

15. La señora ARACELYS MANGA NEIRA (también presentó problemas de salud mental Anexo 9). Y quien menciona a la dra. Neira Camacho con fecha aproximada 20 de agosto de 2019 en mención a los hechos de acoso laboral o como la Sra. Aracelis Manga nombra situaciones presentadas. Ante el defensor del pueblo regional Bogotá.

Así mismo se deja entrever que la señora ARACELIS MANGA viene sufriendo de ansiedad y depresión por los mismos medicamentos que le vienen recetando como son la amitriptilina 25 mg tableta: “se usa para tratar los síntomas de la depresión. La amitriptilina pertenece a una clase de medicamentos llamados antidepresivos tricíclicos. Actúa elevando las cantidades de determinadas sustancias naturales presentes en el cerebro, que son necesarias para mantener el equilibrio mental”

Así como la TRAZODONA CLORHIDRATO 50 MG TABLETA:” Se utiliza para tratar la depresión. La trazodona es una clase de medicamentos llamados moduladores de serotonina. Funciona al aumentar la cantidad de serotoninas, una sustancia natural en el cerebro que ayuda a mantener el equilibrio mental”

Cabe aclarar que estos medicamentos son de uso controlado y deben ser recetados mediante fórmula médica, la especialidad en psiquiatría es quien formula dicho medicamento.

Es importante precisar que, a la fecha del presente escrito, y luego de radicada la queja por la señora Aracelys Manga no se ha realizado citación alguna por parte del Comité de Convivencia Laboral, y si bien es cierto fue trasladada, no se ha tomado acción preventiva o correctiva alguna.

16. Los defensores públicos en calidad de contratistas de dicha entidad también sufrieron conductas de entorpecimiento laboral, persecución, y hasta no pago de sus honorarios se conoce el caso de los doctores:

a. EFRAIN CORTES quien hasta debió oficiar al defensor del Pueblo para que le tramitara una terminación anticipada de contrato porque era tan desesperante la situación que presuntamente manifestó estar en riesgo de infarto de miocardio (presentaba antecedentes).

b. CARLOS ARTURO FONSECA MARTINEZ: Quien debió interponer acción de tutela por los inconvenientes con la profesional Jeannette Neira, para que le respondieran derecho de petición sobre el pago de sus honorarios, tutela radicado No. 2018-0129, la cual tuteló el Derecho de Petición y el pago de sus honorarios causados en septiembre de 2018. Solo hasta diciembre de ese mismo año recibió pago. (anexo copia de tutela (Anexo 10).

d. EDISON PORTILLA, JAIRO SANABRIA y EDELMIRA CAMARGO quienes debieron renunciar a su contrato o desistir de la renovación del mismo sin más pronunciaciones, si fue de manifiesto que dichas renunciaciones fueron ocasionadas por las acciones de la Dra. Neira.

## **1.2. La CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

*“El apoderado del demandado Nación - Ministerio Publico – Defensoría del Pueblo señala que son pretensiones más encaminadas a un tema concatenado a ACOSO LABORAL, por lo tanto, aclarar que una vez conoció la queja de acoso laboral por parte de la Entidad, se tomaron la medidas preventivas y correctivas al expedir el Defensor del Pueblo Regional Bogotá, DR RUBEN DARIO MEJÍA el Memorando del 27 de abril de 2012, por el cual se traslada a la demandante a partir del 3 de mayo de 2012. Anexo 12 y se trasladó la queja a la PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN quien decidió TERMINAR Y ARCHIVAR DEFINITIVAMENTE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA, por cuanto se estableció que no existió acoso laboral alguno por parte de la DRA. JEANNETTE NEIRA CAMACHO hacia la funcionaria LUZ ADRIANA SEGURA VELANDIA*

*Como se observa, son pretensiones más encaminadas a un tema concatenado a ACOSO LABORAL, por lo tanto, es menester aclarar que una vez conoció la queja de acoso laboral por parte de la Entidad, se tomaron la medidas preventivas y correctivas al expedir el Defensor del Pueblo Regional Bogotá, DR RUBEN DARIO MEJÍA el Memorando del 27 de abril de 2012, por el cual se traslada a la demandante a partir del 3 de mayo de 2012. Anexo 12 y se trasladó la queja a la PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN quien decidió TERMINAR Y ARCHIVAR DEFINITIVAMENTE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA, por cuanto se estableció que no existió acoso laboral alguno por parte de la DRA. JEANNETTE NEIRA CAMACHO hacia la funcionaria LUZ ADRIANA SEGURA VELANDIA.*

Propuso como **excepciones** las siguientes:

**EXCEPCION INNOMINADA O GENERICA:** *En virtud del alcance del principio de búsqueda de la verdad formal en materia de excepciones, frente a los poderes oficiosos del juez es necesario afirmar que lo fundamental no es la relación de los hechos que configuran una determinada excepción, sino la prueba de los mismos, por ende, si el juez encuentra probados los hechos que lo constituyen deberá reconocerla oficiosamente.*

*Por lo anterior, solicito a su señoría ordenar de oficio la práctica de las pruebas pertinentes, así como declarar oficiosamente, las excepciones que aparezcan probadas de conformidad con el ordenamiento procesal.*

### **1.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

#### **1.3.1. Demandante:**

*“De conformidad con las pruebas y los testimonios se hace necesaria precisar que la queja por acoso laboral se instauró el 25 de marzo de 2012, se reiteró en mayo 17 y 24 del 2012 y no se recibió respuesta a la solicitud. Segundo, respecto a las medidas preventivas y correctivas estas no se practicaron por cuanto como lo anexa la defensoría refiere que pidió cambio de puesto. Tercero, la procuraduría devolvió documento a la defensoría por no haber surtido el trámite a folio 55 del expediente aportado por la procuraduría, allí mismo se evidencia que la defensoría cinco meses después, es decir, el 17 de agosto de 2012 señaló que debía conformarse comité de convivencia y que se requirió al doctor Jaime Gómez director de Talento humano para tal fin y que avocara el acoso de la accionante. Cinco, la citación a conciliación se efectuó hasta septiembre del 2012 sin éxito. Sexto, la misma Janeth Neira advierte en el despacho de procuraduría que la defensoría no realizó el trámite de la ley 1010 de 2006, esto a folio 102 a 104, 172 a 174, el proceso fue tardío y efectuado cuando ya la accionante se había desvinculado como se observa a folio 21 al 29 que las conductas persistieron, por lo anterior y en vista de que las documentales no se acreditó una práctica de medidas preventivas y correctivas conforme a la ley 1010 del 06, la resolución 2646 del 2008 del Ministerio de Protección que habla de riesgos sicosocial para estos casos y resolución 6521 del 2012, se encuentra la falla en el servicio por no haberse surtido ni demostrado trámite alguno por parte de la defensoría del pueblo a la queja de fecha 25 de marzo de 2012 la reiteración nuevamente del 17 de mayo de 2012, adicionalmente la actuación de la defensoría se surtió por parte de la competente en dar al comité de convivencia laboral hasta el segundo semestre del 2013 y comoquiera que tanto como procuraduría en el acto de remisión advierte ausencia de medidas como una defensoría del*

pueblo al señalar que el trámite conciliatorio no se surtió y por cuanto el conocimiento el comité de convivencia fue avocado hasta el año 2013, ya cuando la accionante se había retirado”.

### **1.3.2. DEFENSORIA DEL PUEBLO:**

“(…) De acuerdo a las pruebas practicadas por su H. despacho y de las aportadas por la contraparte como por la defensoría del pueblo considero (...) que demuestre que hay una omisión frente a remisión o negligencia de la entidad, las pruebas aportadas por la contraparte por la parte demandante que fueron practicadas el día de hoy, por el contrario, a mi juicio, lo que querían evidenciar era una tercera instancia de acoso laboral, pasaron por encima del juez natural a la procuraduría, es la instancia de determinar si existió o no acoso laboral, fueron encaminadas más a volver a debatir un presunto tema de acoso laboral pero con una funcionaria que no viene al caso, que es Janeth Neira, los testimonios que fueron practicados hoy que fueron solicitados por la parte demandante (...) trataron de llevar al análisis que la señora Janeth Neira era una acosadora no solamente de Luz Adriana Segura sino también de una de las testigos, situación que es irrelevante para la fijación del litigio que hoy nos ocupa (...) Luz Patricia Dacarett afirmo tajantemente que también fue víctima de acoso laboral de Janeth Neira, sin embargo, cuando se le indago sobre si conocía del trámite específico que había surtido la entidad para acoso laboral fue tajante explicando solo en el 2013, es decir, después del presunto acoso laboral se había enterado de la hoy demandante del presunto acoso laboral, esta circunstancia entonces nos demuestra que no fue testigo del trámite impartido por la entidad sino lo que la habían comentado en su momento, es decir, que era un testigo de oídas mas no precisamente de la propia víctima del supuesto acoso, después oímos a Aracely Manga, es una funcionaria que entre en el 2017, 2018, es decir, tampoco le consta nada y como ella misma lo preciso fue llamada para poder explicarle al despacho que también tenía el cargo que en su momento tenía Luz Adriana Segura, es decir, la demandante, supongo yo que era para hacerle ver al despacho la presión o lo que había oído también de la demandante Luz Adriana Segura, pero los años no concuerdan fue un momento diferente, entonces tampoco a la fijación del litigio aporta mucho este testimonio. Por el contrario, las pruebas de la defensa de la defensoría del pueblo apuntaron siempre a demostrarle al H. despacho que hubo una ocasión restricta del marco normativo del marco normativo especial en tratándose de acoso laboral, la entidad no fue negligente, por el contrario cito al comité hasta se inició una actuación disciplinaria que después se cerró porque no tenía relación alguna, hubo varios intentos para que las partes conciliaran en el comité y las pruebas testimoniales, en este caso, la de Janeth Neira fueron fundamentales para demostrarle al despacho que es un tema de presunto acoso mas no negligencia por no dar trámite al presunto acoso laboral. Janeth Neira fue enfática en decir que ella le correspondía un tema de coordinación y de directrices, pero en tratándose de la actuación para determinar si existía o no acoso la entidad siguió los lineamientos específicos. Ahora, en el expediente disciplinario de la procuraduría esta incorporado, hay 4 cuadernos en donde es diáfano que no existió acoso y en su momento cuando encontró alguna inconsistencia para que la procuraduría conociera del tema lo devolvió a la defensoría, la defensoría subsano esta situación, fue el juez natural la procuraduría quien determino la no existencia de acoso (...) está claro que la entidad actuó conforme, el apoderado de la parte demandante informo hace unos instantes que no hubo conducta alguna por parte de la defensoría del pueblo y el acervo probatorio es el que nos demuestra todo lo contrario, si hubo conductas, si hubo medidas, otra cosa es que desafortunadamente la demandante renuncio a su cargo antes de que se llegara a una conciliación, fue a raíz de eso que se tuvo que enviar el expediente a la procuraduría, eso no hay ninguna negligencia, así lo considero el legislador y eso es lo que se realice en casos cuando la persona presenta su dimisión antes de conseguirse un acuerdo conciliatorio (...) en las actas del comité no está nada escrito de lo que dijo la parte demandante, tanto que hubo negligencia en los tiempos que se demoró muchísimo, si hubiera sido así estuviera en las actas del comité, pero en ninguna parte de las alegaciones se habló al respecto ni los testimonios manifestaron algo al respecto

### **1.3.3. MINISTERIO PUBLICO:**

“(…) De cara a la fijación del litigio se tiene el proceso disciplinario adelantado por la procuraduría general de la nación, inicio precisamente por solicitud de la propia defensoría, concretamente del representante del defensor ante la comisión del personal y de la representante de los servidores quienes remitieron las diligencias el 9 de octubre del 2012 ante la inasistencia de la presunta implicada a la citación realizada por el comité de

conciliación, según consta en el folio 3 del cuaderno 1 de la investigación disciplinaria aportada, la misma procuraduría segunda distrital devolvió por competencia el asunto al comité de conciliación el 15 de marzo de 2013 para agotar el procedimiento preventivo de que trata la ley 1010 y recibió nuevamente el trámite en noviembre de 2013 y abrió investigación disciplinaria el 27 de abril de 2015 ante el fracaso de la conciliación y en decisión de 30 de noviembre de 2015 decreta una nulidad procesal por falta de agotamiento del requisito previo de procedibilidad de conciliación previa, decisión que fue recurrida por la quejosa y revertida en su momento. Lo que se aprecia tanto en la decisión de primera como de segunda instancia de la procuraduría general de la nación es que los testimonios recibidos y los demás medios de prueba no advierten la situación de maltrato y acoso laboral denunciados por la quejosa ahora demandante, se lee en la decisión de primera instancia que los testimonios apuntan a señalar que la relación que pudieron conocer entre las partes fue normal y transcurrió en forma respetuosa más aun ninguno asevera haber presentado algún maltrato de parte de la investigada para con la quejosa y de los documentos allegados no figura prueba alguna de un persistente acoso laboral en ninguna de las modalidades descritas por la quejosa se señala así en esa decisión y en ambas providencias tanto en la primera como en la segunda se señala que el exigir el cumplimiento de funciones no constituye un tema de acoso laboral. En el presente proceso se discute la presunta omisión de la defensoría al no dar aplicación a la ley 1010 de acoso laboral y la desatención del caso de acoso, sin embargo, se advierte que la defensoría intento llegar a acerca a las partes a un acuerdo conciliatorio de acuerdo a lo normado justamente en la ley 1010 y ante su fracaso envió las diligencias a la procuraduría para que se surtiera el proceso disciplinario tal como lo regula dicha norma, por lo tanto, no se advierte falla alguna en el procedimiento adelantado por la defensoría. Así mismo se aprecia en el proceso disciplinario el oficio CP 220112012 del 17 de agosto de 2012 en el que le informan a la señora Luz Adriana Segura las gestiones que estaban adelantándose en la defensoría para la conformación de los comités de convivencia en atención a la reglamentación emitida por el Ministerio de Trabajo en las resoluciones 2646 de 2008 modificada por la resolución 652 y 1356 ambas de 2012 señalando justamente que la resolución 652 otorgaba a las entidades públicas como la defensoría un periodo de 3 meses para implementar su contenido que fue modificado por la 1356 del mismo año y la propia quejosa dirigió oficio al comité de convivencia de la defensoría solicitando información de su queja el 1 de agosto de 2013, por lo cual, se colige que el comité estaba funcionando. Se advierte igualmente que la señora Janeth Neira no compareció a las citaciones del 12 y del 27 de septiembre porque desconocía la queja y en la segunda oportunidad por calamidad familiar tal como se aprecia en el expediente disciplinario se confirmó el día de hoy en el testimonio rendido por ella pero son situaciones ajenas a la defensoría frente a las cuales debía garantizar el debido proceso y cumplir con el requisito establecido en la ley 1010, si bien la procuraduría devolvió la queja no es menos cierto que lo hizo para que se culminara el procedimiento que se había adelantado parcialmente sin lograr que se diera una audiencia en que las partes lograran llegar a un eventual acuerdo para superar las diferencias pero por hechos ajenos a su liberalidad. Igualmente se tiene que si bien la queja fue presentada en mayo de 2012 y las citaciones al acuerdo conciliatorio previo como requisito de procedibilidad necesario se surtieron en septiembre del mismo año se tiene que las mismas se enmarcan en el plazo establecido por el art. 28 de la ley 1010 por lo cual no se advierte que ello constituya una falla del servicio. Por las razones expuestas y al no encontrar acreditadas la responsabilidad de la entidad demandada por los hechos del presente medio de control que constituyan falla del servicio se solicita no acceder a las pretensiones”.

## 2. CONSIDERACIONES

### 2.1. LAS EXCEPCIONES PROPUESTAS:

La excepción **GENÉRICA o LA INNOMINADA** planteada por la demandada, sólo puede considerarse como un llamado al Despacho para que en caso de encontrar una causal que pudiera enervar las pretensiones de la demanda, así lo indique, por lo que se tendrá en cuenta, advirtiendo que a la fecha no encuentra ningún motivo que impida proferir una decisión de fondo en este asunto.

### 2.2. LA RAZÓN DE LA CONTROVERSIA:

Conforme a lo establecido en la FIJACION DEL LITIGIO, se busca establecer si la demandada Nación – Ministerio Público – Defensoría Del Pueblo debe responder o no por los presuntos perjuicios causados a la demandante con la presunta omisión al no dar aplicación de la Ley de acoso laboral, y la desatención presunta al caso de acoso laboral denunciado por ella.

Surge entonces el siguiente problema jurídico:

***¿Es responsable la Nación – Ministerio Público – Defensoría del Pueblo de los presuntos perjuicios causados a la demandante con ocasión de la presunta omisión al no dar aplicación a la ley de acoso laboral y la desatención presunta al caso de acoso laboral denunciado por ella?***

Para dar respuesta a esta pregunta es necesario tener en cuenta los siguientes puntos:

El presente proceso tuvo su origen en el ejercicio del medio de control de reparación directa contemplada en el artículo 140 del C.P.C.A., el cual dispone que el interesado podrá demandar la reparación del daño cuando su causa sea un hecho, una omisión, una operación administrativa o la ocupación temporal o permanente de un inmueble por causa de trabajos públicos o por cualquier otra causa.

El régimen de responsabilidad patrimonial del Estado al que obedece tal acción tiene su fundamento Constitucional en el artículo 90 de la Carta, el cual le impone a aquel el deber de responder patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas, es decir que el elemento fundamental de la responsabilidad es la existencia de un daño que la persona no está en el deber legal de soportar.

Se observa entonces que no importa si el actuar de la Administración fue legal o no, para efectos de determinar la responsabilidad, puesto que la antijuridicidad no se predica de su comportamiento sino del daño sufrido por el afectado, que bien puede provenir de una actuación legítima de aquella; no obstante, la jurisprudencia continúa aplicando los regímenes de imputación de responsabilidad que de tiempo atrás ha ido decantando, ya que ellos facilitan el proceso de calificación de la conducta estatal y la determinación de la existencia del daño y del nexo causal de éste con aquella.

El principal régimen de imputación de responsabilidad es el de la tradicional falla del servicio, dentro del cual la responsabilidad surge a partir de la comprobación de la existencia de tres elementos fundamentales:

- 1) el daño antijurídico sufrido por el interesado,
- 2) la falla del servicio propiamente dicha, que consiste en el deficiente funcionamiento del servicio, porque no funcionó cuando ha debido hacerlo, o lo hizo de manera tardía o equivocada, y finalmente,
- 3) una relación de causalidad entre estos dos elementos, es decir, la comprobación de que el daño se produjo como consecuencia de la falla del servicio.

Considera el Despacho que el régimen de responsabilidad aplicable en el caso concreto es el del FALLA EN EL SERVICIO en virtud de los hechos relatados en la demanda por lo que se procederá al estudio del caso concreto teniendo en cuenta

los elementos de responsabilidad anotados y el material probatorio aportado a la demanda

### 2.3. ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS PRUEBAS:

2.3.1 Conforme al material probatorio aportado, se encuentran **probados los siguientes hechos:**

- ✓ El 17 de mayo de 2012 la señora Luz Adriana Segura Velandia remitió correo electrónico al Dr. Rubén Darío informando sobre el presunto acoso laboral por el cual estaba siendo víctima<sup>1</sup>
- ✓ El veedor de la Defensoría del Pueblo remitió correo electrónico a la señora Luz Adriana Segura Velandia, informándole que mediante auto del 17 de agosto de 2012 que la queja había sido remitida a la Comisión de Personal de la Entidad, por lo que esa veeduría decidió inhibirse de iniciar actuación disciplinaria y ordeno el archivo de la queja presentada.<sup>2</sup>
- ✓ Mediante oficio del 17 de agosto de 2012 la Comisión de Personal de la Defensoría del Pueblo le indico a la señora Luz Adriana Segura Velandia:  
*“(…) 6. El 30 de abril de 2012 el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución No. 00000654, a través de esta se estableció la conformación y funcionamiento de comités de convivencia laboral para entidades públicas y empresas privadas.  
Para el caso de la Defensoría del pueblo, dicho comité, debía integrarse con por 8 miembros, a razón de 4 representantes de los trabajadores y 4 del empleador; cada uno con su respectivo suplente.  
7. La misma Resolución estableció que las entidades que posean dos o mas centro de trabajo, como es el caso de la Defensoría del Pueblo, debían conformar los comités de convivencia laboral para el cumplimiento de la citada disposición, uno en el nivel central y otro, adicional por cada centro de trabajo. Los comités de convivencia adicionales, esto es, los de cada Defensoría regional Debian conformarse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3º de dicha resolución.  
8. Dentro de las funciones de los comités de convivencia esta la tramitar las quejas que se presenten por presuntas conductas constitutivas de acoso laboral.  
9. En virtud de las precisas directrices del Ministerio de Trabajo la Comisión de Personal de la Defensoría del Pueblo solicito al doctor Javier Gómez Contreras, entonces, coordinador de la gestión de talento humano, realizar las gestiones tendientes al cumplimiento de la resolución 652 en cita proyectando para la consideración y firma del señor defensor del pueblo la resolución correspondiente.  
Así mismo, se le informo al Coordinador de la gestión del Talento humano que para la Comisión de Personal reviste de vital importancia la conformación inmediata de los Comités de Convivencia por cuanto en la actualidad hay tres quejas por presunto acoso laboral, la cuales, en virtud a la Resolución 652 de 2013, deben ser tramitadas por estos. Por sustracción de materia la comisión se abstendrá de realizar dicho trámite.  
Por último, se le requirió al doctor Gómez Contreras, con fundamento en el artículo 11 de la misma disposición, desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia, fomentando relaciones sociales positivas entre los servidores de la Defensoría del pueblo, el cual redundará en la vigencia de la dignidad e integridad de quienes laboramos en la institución.  
10. el 18 de julio de 2012 el Ministerio de Trabajo expidió la resolución No. 1356 de 2012, en virtud de la cual modifíco sustancialmente la Resolución 652 ibidem, otorgando para el caso*

<sup>1</sup> Folio 15 Documento 052 del expediente digitalizado

<sup>2</sup> Folio 105 documento anexo 052 del expediente digitalizado

*que nos ocupa, un plazo mayor a las entidades públicas y privadas para la conformación de los comités de convivencia laboral, esto es, hasta el 13 de diciembre de 2012.*

*En virtud de lo anterior y con el fin de impulsar la efectividad de sus derechos constitucionales fundamentales, en punto de conductas que podrían constituirse en modalidades de acoso laboral y en suma, adoptar la posición más garantista de los derechos involucrados, la Comisión de personal asume el conocimiento de su queja y por ende citara en los próximos días al procedimiento de conciliación de que trata la ley 1010 de 2006”<sup>3</sup>.*

- ✓ El 10 de septiembre de 2012 la Comisión de Personal cito a la Dra. Jeannette Neira Camacho para el día 12 de septiembre de 2012 a partir de las 8:00 am para audiencia de conciliación dentro del trámite iniciado por la queja presentada en su contra por la señora Luz Adriana Segura Velandia por un presunto acoso laboral<sup>4</sup>
- ✓ El 12 de septiembre de 2012 la señora Jeannette Neira Camacho informó que solo hasta esa fecha tuvo conocimiento de la documentación soporte de la citación, por lo que solicito aplazamiento de la audiencia con el fin de preparar su defensa<sup>5</sup>
- ✓ El 20 de septiembre de 2012 la Comisión de Personal remitió a la señora Jeannette Neira Camacho citación a audiencia de conciliación con ocasión de la queja presentada en su contra por la señora Luz Adriana Segura Velandia para el día 27 de septiembre de 2012 a partir de las 9:00 am<sup>6</sup>
- ✓ El 26 de septiembre de 2012 la señora Jeannette Neira Camacho solicitó se programe nueva fecha para la audiencia de conciliación, toda vez que no podía asistir en consideración al fallecimiento de un familiar y se encontraba de permiso por calamidad<sup>7</sup>.
- ✓ El 1 de octubre de 2012 la Comisión de Personal de la Defensoría del Pueblo remitió a la Procuraduría General de la Nación el expediente correspondiente a la queja por presuntas constitutivas de acoso laboral que instauró la señora Luz Adriana Segura Velandia en contra de Jeannette Neira Camacho e indico que se adelantó el procedimiento conciliatorio de que trata la ley 1010 de 2006 sin éxito, ya que la Dra. Neira no se hizo presente en las diligencias<sup>8</sup>
- ✓ El 4 de marzo de 2013 la Coordinadora de Talento Humano de la Defensoría del Pueblo certifico que la señora Luz Adriana Segura Velandia presto sus servicios en esa entidad desde el 13 de abril de 2010 al 30 de septiembre de 2012<sup>9</sup>
- ✓ Con auto de remisión del 15 de marzo de 2013 la Procuraduría Segunda Distrital radicado IUS-387982-12 indicó: “(...) Es así como la ley 1010, en su artículo 9, señala unas medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, las cuales corresponden a la misma entidad de donde pertenecen los funcionarios implicados, consistentes en la

<sup>3</sup> Folio 23 al 25 documento anexo 052 del expediente digitalizado

<sup>4</sup> Folio 189 documento 052 del expediente digitalizado

<sup>5</sup> Folio 191 documento 052 del expediente digitalizado

<sup>6</sup> Folio 193 documento 052 del expediente digitalizado

<sup>7</sup> Folio 195 documento 052 del expediente digitalizado

<sup>8</sup> Folio 7 documento anexo052 del expediente digitalizado

<sup>9</sup> Folio 245 documento 052 anexo del expediente digitalizado

*realización de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar los conflictos que se vienen presentado, y por lo que se puede apreciar en los documentos allegados, no se vislumbra que por parte de la entidad se haya procedido a adelantar acción alguna frente a lo allí señalado por la quejosa, sino que únicamente ha citado a conciliación y al no asistir la presunta implicada del acoso, se limita sin más a enviar la queja a la Procuraduría General de la Nación.*

*En tal sentido, se remitirán las presentes diligencias representante del Defensor del Pueblo ante la Comisión de Personal Dr. FELIPE VARGAS RODRIGUEZ y la representante de los servidores públicos ante la Comisión de Personal Dra. SONIA MILENA JIMENEZ VIEDA, para que se agote la etapa preventiva o previa, se traben las diligencias de carácter preventivo o conciliatorias, pues no basta que se afirme por el quejoso que existen conductas de acoso laboral sino que estas deben ser verificadas de manera inicial o anticipada por la propia entidad a través de la dependencia correspondiente y, una vez determinada y comprobada tal situación, esa dependencia dará aplicación a lo consagrada en la citada ley”<sup>10</sup>.*

- ✓ El 6 de agosto de 2013 el Comité de Convivencia de la Defensoría del Pueblo le remitió comunicación a Luz Adriana Segura Velandia y a Jeannette Neira Camacho informándoles que el día 25 de agosto de 2013 se llevará a cabo una reunión de acuerdos dentro del trámite iniciado con ocasión de la queja presentada en contra de la señora Jeannette Neira Camacho por Luz Adriana Segura Velandia.
- ✓ El 26 de agosto de 2013 la señora Jeannette Neira Camacho remitió comunicación a la señora Mónica Lucero Mosquera representante del defensor del pueblo – Comité de Convivencia, indicando que no podía asistir a la citación programada para ese día porque se encontraba con disfonía y solicitó la reprogramación de la fecha.
- ✓ El 6 de noviembre de 2013 el secretario del Comité de Convivencia de la Defensoría del Pueblo remitió al Procurador General de la Nación el expediente correspondiente a la queja por presuntas conductas constitutivas de acoso laboral que instauró Luz Adriana Segura Velandia contra Jeanette Neira Camacho<sup>11</sup>
- ✓ Mediante auto del 27 de abril de 2015 la Procuraduría Segunda Distrital dio apertura de investigación disciplinaria contra Jeanette Neira Camacho<sup>12</sup>
- ✓ El 2 de diciembre de 2015 la Procuraduría Segunda Distrital de Bogotá dejó constancia que la señora Luz Adriana Segura Velandia no se hizo presente a la citación para ampliar la queja dentro del expediente IUS-387982-2012<sup>13</sup>
- ✓ El 17 de noviembre de 2015 la señora Jeanette Neira Camacho presentó escrito de nulidad ante la Procuraduría Segunda Distrital, argumentando que el comité de convivencia de la Defensoría del Pueblo no agotó en debida forma el requisito de procedibilidad de agotamiento del procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo durante el lapso en que la

<sup>10</sup> Folio 98 documento anexo 052 del expediente digitalizado

<sup>11</sup> Folio 137 documento anexo 052 del expediente digitalizado

<sup>12</sup> Folio 139 al 145 documento anexo 052 del expediente digitalizado

<sup>13</sup> Folio 213 documento anexo 052 del expediente digitalizado

quejosa Luz Adriana Segura Velandia estuvo vinculada con la Defensoría del Pueblo<sup>14</sup>

- ✓ Con auto del 30 de noviembre de 2015 la Procuraduría Segunda Distrital decretó la nulidad impetrada por Jeanette Neira Camacho y como consecuencia se ordenó la remisión por competencia al Comité de Convivencia Laboral de la Defensoría del Pueblo, a fin de que se efectuaran las medidas correctivas<sup>15</sup>
- ✓ Mediante auto del 29 de marzo de 2016<sup>16</sup> la Procuraduría Segunda Distrital ordenó continuar con el trámite del proceso y citó a ampliación de queja bajo la gravedad de juramento a Luz Adriana Segura Velandia y a versión libre a la señora Jeannette Neira Camacho, ante lo cual la quejosa amplía su queja en diligencia del 27 de octubre de 2016 y la señora Neira presentó escrito de versión libre.
- ✓ Por auto del 12 de diciembre de 2017 la Procuraduría Segunda Distrital en radicado No. IUS-387982/2012, quejoso, Luz Adriana Segura Velandia e implicada, Jeanette Neira Camacho, ordenó la terminación y archivo de las diligencias adelantadas en contra de Jeannette Neira Camacho<sup>17</sup>
- ✓ La señora Luz Adriana Segura Velandia interpuso recurso de apelación contra el auto que ordenó la terminación y archivo de las diligencias adelantadas en contra de Jeannette Neira Camacho, el cual fue resuelto por la Procuraduría Primera Delegada para la Vigilancia Administrativa mediante auto del 2 de noviembre de 2018, en el cual dispuso confirmar la decisión proferida por la Procuraduría Segunda Distrital<sup>18</sup>
- ✓ Janeth Neira Camacho y Luz Patricia Daccarett Delgado en sus testimonios expusieron los hechos como están planteados en la demanda e indicaron lo siguiente:

**JANETH NEIRA CAMACHO:** “(...) PREGUNTADO: ¿Usted porque precisa con tanta claridad todo si esto ocurrió hace 9 años? CONTESTO: porque quiero resaltar que por esos hechos a mí me presentaron una queja por acoso laboral que curso ante la procuraduría de la cual pues tuve que defenderme y pues yo ejercí mi defensa como tal en ese proceso y por eso es que conozco en detalle todo lo que sucedió con los hechos que son objeto de la demanda (...). PREGUNTADO: Usted nos está relatando de un proceso disciplinario ¿Qué paso con ese proceso disciplinario? CONTESTO: ese proceso se adelantó ante la procuraduría general, archivaron en primera instancia determinando que no había ninguna falta disciplinaria cometida por la suscrita que las conductas que se había quejado la señora Luz Adriana no se configuraban como tema de acoso laboral ni en ninguna falta disciplinaria ni ninguna exlimitación ni incumplimiento a mis funciones y deberes y lo archivaron en primera instancia, la señora Luz Adriana intervino en ese proceso y apelo la decisión la cual fue objeto de confirmación por parte de la procuraduría primera de vigilancia administrativa quedando en firme la decisión de archivo definitivo. PREGUNTADO: ¿Cuándo? CONTESTO: Aproximadamente en el 2018, no recuerdo la fecha exacta. PREGUNTADO: ¿Al ser usted quien impartía las

---

<sup>14</sup> Folio 181 al 187 documento anexo 052 del expediente digitalizado  
<sup>15</sup> Folio 209 documento 052 anexo del expediente digitalizado  
<sup>16</sup> Folio 354 documento 052 anexo del expediente digitalizado  
<sup>17</sup> Folio 37 documento 054 anexo del expediente digitalizado  
<sup>18</sup> Folio 123 al 134 documento 055 anexo del expediente digitalizado

*directrices a la hoy demandante Luz Adriana Segura, especifique al despacho en qué momento o cual fue el tramite impartido una vez ella presenta o le hace a usted alusión a un posible acoso laboral? CONTESTO: Yo me entero de que ella presento una queja por presunto acoso laboral cuando fue citada por la comisión de personal, antes no me habia enterado yo que ella había presentado una presunta queja en mi contra, yo básicamente me entero en el momento en que fue citada, eso fue más o menos para septiembre de 2012 que fui citada por la comisión de personal para efectos de llevar a cabo el tramite conciliatorio exigido por la ley 1010 de 2006. PREGUNTADO: ¿Puede informar al despacho luego del comité de personal que sucede con la queja? CONTESTO: la comisión de personal de la defensoría del pueblo adelantó todas las medidas preventivas para efectos de cumplir con el requisito de procedibilidad que era adelantar el trámite conciliatorio preventivo con las partes y una vez surtió ello lo remitió a la procuraduría general de la nación para que se iniciará la investigación disciplinaria la cual se llevó a cabo ante la procuraduría (...) PREGUNTADO: ¿Cómo se enteró de lo que ocurrió después, antes de enviar a la procuraduría? CONTESTO: por intermedio del proceso disciplinario que se adelantó en mi contra en la procuraduría, toda esa documentación de la cual he hecho mención en esta diligencia hace parte del proceso disciplinario y como fui sujeto procesal en ese proceso por eso lo conozco. PREGUNTADO: ¿Dra. Janeth eso quiere decir que a usted solamente la citaron en septiembre y no la volvieron a citar a la defensoría? CONTESTO: primero me citaron dos veces en septiembre, primero me citaron una vez en la cual no me habían dado traslado de la queja para ejercer mi derecho de defensa y solicite que me dieran traslado de la queja y sus anexos solicitando se reprogramara esa diligencia, posteriormente la reprogramaron y en esa época a mí se me presento una calamidad familiar porque se me murió un familiar a la cual yo no pude asistir y presente la justificación del caso, una vez sucedió ello pues básicamente la defensoría del pueblo remite las diligencias llevadas a cabo para que se surtiera el trámite porque posteriormente la señora Luz Adriana Segura presenta renuncia al cargo (...) al cargo de auxiliar administrativo grado 10 en el cual estaba nombrada. (...) PREGUNTADO: usted cuenta que hay una queja de ella ¿de cuándo, de que época? CONTESTO: (...) mayo de 2012 (...) PREGUNTADO: ¿Cuáles fueron las intervenciones que hubo ante la defensoría del pueblo respecto del acoso laboral por el cual usted fue acusada? CONTESTO: Lo que me consta es que la defensoría del pueblo por intermedio de la comisión de personal me cito para llevar a cabo el procedimiento confidencial y conciliatorio previsto en la ley 1010, la comisión me cito como a mediados de septiembre y yo solicite que me dieran traslado de la queja porque no me la habían trasladado se reprogramo como a los 10 días y a los 10 días aproximadamente es cuando ocurre el fallecimiento de mi familiar y no pude asistir por esta circunstancia, tengo entendido que la oficina de veeduría de la defensoría del pueblo también inicio una investigación con relación a la queja en la cual hubo un fallo inhibitorio indicado el veedor en esa época que se inhibía porque no era competente la veeduría para adelantar el proceso disciplinario porque debía agotarse el trámite de procedibilidad previsto que era la conciliación que previa la ley 1010 y una vez sino se podía agotar la conciliación se remitiría a la procuraduría general de la nación (...) con posterioridad cuando hubo la creación del comité de convivencia fui citada nuevamente para efectos de llevar a cabo el trámite conciliatorio, en esa época tuve una disfonía me excuse por esa razón y el comité de personal estableció que teniendo en cuenta que la señora Luz Adriana ya no estaba vinculada con la defensoría del pueblo que no era del caso seguir insistiendo en la conciliación y remitió todo a la procuraduría general de la nación.*

**LUZ PATRICIA DACCARETT DELGADO:** *“(...) PREGUNTADO: usted nos está contando que no se dio cuenta de la queja sino meses después ¿para cuándo usted se entera de la queja formulada por Luz Adriana esa queja todavía estaba en la defensoría o ya estaba en la Procuraduría? CONTESTO: Cuando yo me entere esa queja la habia devuelto la Procuraduría, la devolvió a la Defensoría para que se surtiera el trámite correspondiente que dice la ley 1010 de cuando se presentan*

quejas de acoso laboral (...) PREGUNTADO: ¿Conoce si se adelantó el trámite de conciliación? CONTESTO: no se adelantó PREGUNTADO: ¿Por qué lo sabe? CONTESTO: porque Janeth Neira tiene por costumbre no asistir a las conciliaciones PREGUNTADO: Pero con relación al caso de Luz Adriana ¿usted por qué lo sabe? CONTESTO: porque ella nunca asistió a ninguna conciliación (...) porque Luz Adriana se fue en septiembre de 2012 y ya para esa fecha de los hechos ya ni siquiera se habían reunido las dos para conciliar ni nada posteriormente en el 2013 cuando Luz Adriana estaba en la prisionería, incluso me conto que la misma Procuraduría había devuelto el expediente para que se surtiera las acciones de conciliar (...)"

2.3.2. Entremos ahora a resolver el interrogante planteado:

**¿Es responsable la Nación – Ministerio Público – Defensoría del Pueblo de los presuntos perjuicios causados a la demandante con ocasión de la presunta omisión al no dar aplicación a la ley de acoso laboral y la desatención presunta al caso de acoso laboral denunciado por ella?**

La respuesta al anterior interrogante es negativa por las siguientes razones:

En primer lugar, tendremos que referirnos a la ley 1010 de 2006 que en su art. 9 dispuso lo siguiente:

**“ARTÍCULO 9o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.**

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

(...)

**PARÁGRAFO 1.** Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

Por otra parte, mediante Resolución 652 del 30 de abril de 2012 el Ministerio del Trabajo estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. En su artículo 6 estableció como funciones:

“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 pueda 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 dialogo 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. (...)*

Así mismo, esa resolución en el art. 14 dispuso: *“Periodo de transición. Las entidades públicas o empresas privadas dispondrán hasta de tres (3) meses contados a partir de la publicación de la presente resolución para implementar su contenido”*

Posteriormente, el 18 de julio de 2012 el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1356 de 2012 que modificó parcialmente la Resolución 652 de ese año, específicamente el art. 4 de la resolución 652 de 2012 quedó así: *“Período de Transición. Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente resolución”*

De acuerdo con las normas anteriores, el Ministerio del Trabajo mediante Resolución 652 de 2012 estableció la conformación de los comités de convivencia laboral en las entidades públicas para que asumieran el conocimiento de las quejas presentadas que pudieran constituir acoso laboral y les concedió el plazo para que conformarían el referido comité, de 3 meses a partir de la publicación de la mencionada resolución, es decir, desde el 30 de abril de 2012. No obstante, con la Resolución 1352 de 2012 se amplió el término para que las entidades públicas y empresas privadas conformaran el comité hasta el 31 de diciembre de 2012, caso en el cual dicho término aplica para la entidad demandada en este proceso, Defensoría del Pueblo.

En el presente asunto del material probatorio que obra en el expediente se puede evidenciar que la queja por presunto acoso laboral fue presentada por la señora Luz Adriana Segura Velandia el 17 de mayo de 2012, contrario a lo manifestado por el apoderado de la parte actora, que indicó que la queja fue presentada el 25 de marzo de 2012 y ratificada el 17 y 24 de mayo de ese mismo año, pues revisado el expediente no se encontró prueba de ello.

Ahora, en virtud de la queja presentada por la señora Segura Velandia, el 17 de agosto de 2012 la Comisión de Personal de la Defensoría del Pueblo le informó:

- i. Que el 30 de abril de 2012 el Ministerio de Trabajo había expedido la Resolución No. 652 que estableció la conformación y funcionamiento de comités de convivencia laboral para las entidades.
- ii. Que, en el caso de esa entidad, el comité debía ser conformado por 8 miembros, 4 representantes de los trabajadores y 4 del empleador.
- iii. Que dentro de las funciones del comité de convivencia estaba la de tramitar las quejas por presunto acoso laboral
- iv. Que se solicitó al Coordinador de Talento Humano la conformación inmediata de los comités de convivencia. No obstante, el 18 de julio de 2012 el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución No. 1356 de 2012 en el cual otorgó un plazo mayor para la conformación de los comités de convivencia laboral, hasta el 13 de diciembre de 2012, por lo que, en aras de garantizarle sus derechos, el comité de personal de esa entidad asumía el conocimiento de su queja y citaría en los próximos días al procedimiento de conciliación previsto en la Ley 1010 de 2006.

De esta manera, el 10 de septiembre de 2012 el Comité de Personal citó para audiencia de conciliación el 12 de septiembre de 2012; sin embargo, en esa misma fecha la señora Jeannette Neira Camacho informó que solo hasta ese momento tenía conocimiento de la documentación soporte de la citación, por lo que en aras de garantizarle su derecho a la defensa solicitó reprogramación de la audiencia, ante lo cual se accedió.

El 20 de septiembre de ese mismo año, el Comité de Personal remitió nuevamente citación a las partes a la audiencia de conciliación para el día 27 de septiembre de 2012, pero la señora Jeannette Neira el 26 de septiembre informó que se encontraba de permiso por calamidad, toda vez que había fallecido un familiar, por lo que solicitó se fijara una nueva fecha para la audiencia.

La Comisión de Personal de la Defensoría del Pueblo el 1 de octubre de 2012, remitió a la Procuraduría General de la Nación el expediente correspondiente a la queja presentada por Luz Adriana Segura Velandia en contra de Jeannette Neira Camacho por presunto acoso laboral e indicó que se había adelantado el procedimiento conciliatorio establecido en la ley 1010 de 2006 sin éxito, ante la inasistencia a las diligencias de la señora Neira Camacho.

Sin embargo, en marzo de 2013 la Procuraduría Segunda Distrital devolvió la diligencia a la Defensoría del Pueblo con el fin de que agotara en debida forma la etapa preventiva o conciliatoria.

Finalmente, la mencionada etapa conciliatoria no se pudo llevar a cabo puesto que no fueron atendidas las citaciones debido a que la quejosa ya no laboraba en la entidad.

El 6 de noviembre de 2013 la entidad demandada remitió el expediente de la queja a la Procuraduría General de la Nación.

En auto del 27 de abril de 2015, la Procuraduría Segunda Distrital dio apertura a la investigación y se decretaron pruebas, trámite que tardó hasta el 2017, cuando mediante auto del 12 de diciembre de esa anualidad decidió archivar la investigación disciplinaria adelantada en contra de Jeannette Neira Camacho invocando la causal "*el hecho atribuido no existió*" y concluyó que las conductas desplegadas por la señora Neira en su condición de Profesional Administrativo y de Gestión para la época de los hechos, se debieron a la necesidad de cumplir en debida forma con las funciones del cargo y dar la oportunidad de corrección a los mismos en pro de una eficiente prestación del servicio.

Contra esa decisión, la señora Segura Velandia interpuso recurso de apelación el cual fue resuelto mediante auto del 2 de noviembre de 2018 por la Procuraduría Primera Delegada para la Vigilancia Administrativa, confirmando la decisión adoptada en primera instancia y reiterando que "la presunta conducta desplegada por la señora Neira se debió a la necesidad de cumplir en debida forma las funciones del cargo y dar oportunidad de corrección a los mismos en pro de una eficiente prestación del servicio", por lo que los llamados de atención no configuraban hechos constitutivos de acoso laboral.

Observa el despacho que desde 2012 hasta 2018 se ha llevado a cabo todo el procedimiento por acoso laboral; inclusive, en agosto de 2012 cuando la entidad demandada no contaba con el comité de convivencia laboral para que diera trámite a la queja instaurada por la señora Luz Adriana por presunto acoso laboral, decidió que el comité de personal asumiera su conocimiento. Este trámite se surtió en la

Defensoría del Pueblo y en la Procuraduría Segunda Distrital donde finalmente se ordenó la terminación y archivo de la diligencia adelantada contra Jeannette Neira Camacho por la queja interpuesta por la señora Segura Velandia.

Ahora bien, que no lo hiciera el Comité de Convivencia Laboral sino el Comité de Personal, no significa que no esté correcto, pues la entidad tenía hasta el 31 de diciembre de 2012 para constituir el Comité de Convivencia Laboral y comoquiera que la queja fue presentada el 17 de mayo de 2012, la entidad decidió que se tramitara por el Comité de Personal quien cumplió a cabalidad con las funciones establecidas para el caso en cuestión, lo que demuestra que la entidad actuó de manera diligente y oportuna. Y para el año 2013, cuando la Procuraduría devolvió el expediente a la Defensoría para que tramitara la etapa conciliatoria, se pudo verificar que quien adelantó ese trámite fue el Comité de Convivencia Laboral de la entidad demandada, lo que indica que para esa fecha ya estaba conformado el referido comité.

Así las cosas, concluye este operador judicial que la entidad demandada no desatendió lo establecido en las normas ni la queja por presunto acoso laboral presentada por la señora Luz Adriana Segura Velandia, pues si bien para el momento en que ella presentó la queja la entidad no contaba con un Comité de Convivencia Laboral, en su lugar lo hizo el Comité de Personal quien asumió su conocimiento y dio trámite a las funciones que se encontraban establecidas en la Resolución 652, es decir; recibió la queja, citó a las partes involucradas para ser escuchadas y como no se logró un acuerdo entre las partes, remitió la queja a la Procuraduría General de la Nación como lo establece el numeral 7 del art. 6 de la Resolución 652 de 2012, lo que demuestra que la entidad demandada cumplió con lo establecido para el trámite de quejas por presunto acoso laboral.

En consecuencia, comoquiera que no se logró demostrar la falla del servicio de la entidad demandada en la gestión dada a la queja presentada por la señora Luz Adriana Segura Velandia, las pretensiones serán negadas.

#### **2.4. CONDENA EN COSTAS**

La condena en costas la adopta el juez teniendo en cuenta la conducta de la parte vencida en el proceso, pues no es una regla de aplicación forzosa y general.

El artículo 188 del CPACA no obliga al juzgador a condenar en costas indefectiblemente sin que medie una valoración de la conducta de la parte vencida en el proceso, dicha norma señala que se debe disponer sobre dicha condena solo en la sentencia que decida el mérito del asunto sometido a debate en el proceso.

Analizado dicho aspecto, este despacho estima que en esta oportunidad no hay lugar a imponer condena en costas, debido a que no se aprecia temeridad o abuso de las atribuciones o derechos procesales por las partes. Además, las costas deben aparecer comprobadas, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 365 del C.G.P, según el cual "*Sólo habrá lugar a costas cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación*", situación que no se ha presentado en el caso estudiado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y CUATRO (34) ADMINISTRATIVO DEL CIRCUÍTO DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y, por autoridad de la Ley,

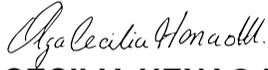
**FALLA:**

**PRIMERO: Negar** las pretensiones de la demanda.

**SEGUNDO: Sin condena** en costas.

**TERCERO: Notificar** a las partes del contenido de esta decisión en los términos del artículo 203 del CPACA.

**CÓPIESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**



**OLGA CÉCILIA HENAO MARÍN**

Juez

SLDR

Firmado Por:

Olga Cecilia Henao Marin

Juez

Juzgado Administrativo

034

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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

Código de verificación: **be34c0bee1b1fda30579432ac60bfd9e694bc3fb98581a2f53b24ef2fd072f40**

Documento generado en 19/09/2022 07:41:05 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**