



JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL

Girardot, Cundinamarca, veintidós de julio del dos mil veintidós. –

REF: **Radicado:** **25307-4003-001-2022-00-264-00**

Solicitud: ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**

Accionado: **SOCIEDAD TABASCO – OC - LLC -
SUCURSAL EN COLOMBIA**

Sentencia: **088 (D. al Trabajo, D. a la Dignidad, e
Igualdad del trabajador)**

El ciudadano **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO** identificado con c.c. **1.070.616.507**, expedida en Girardot Cundinamarca, acude en ejercicio de la Acción de Tutela con el fin de solicitar a este Despacho la protección de sus Derechos Fundamentales: al Trabajo, la Dignidad e Igualdad del trabajador, que considera vulnerados por la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, ello al considerar que está siendo objeto de maltrato y acoso laboral, dada su condición de subordinación como consecuencia de la relación de trabajo dependiente que mantiene con la accionada, esto, por cuenta de algunos empleados que ejercen sobre el accionante una posición de jerarquía al interior de su entorno laboral.

ANTECEDENTES

El accionante fundamenta la petición de tutela en los siguientes hechos:

1º El pasado 19 de junio de 2021 el suscrito firmo contrato de trabajo a término indefinido con la empresa TABASCO, tal como se desprende del contrato cuya copia se anexa.

2º Que desde dicha época se ejerce el cargo de auxiliar de conductor, y se devenga un salario de \$908.526.00 M/cte.

3º Que el pasado 8 de noviembre de 2021, eleve sendo derecho de petición por acoso laboral en donde durante el desempeño de las actividades me percate sé que venían presentado irregularidades como es el robo de gasolina y el cobro de servicios por conexión entre otros aspectos, habiéndole comunicado de mi parte al supervisor de nombre CRISTIAN CRUZ, quien en vez de apoyarme, lo que me insinúa es que presente renuncia, además de hacerme trabajar más de ocho horas sin tener derecho a los recargos.

4º Que para el 22 de mayo de 2022, reitere los maltratos laborales, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección aun después de firmar un acta de compromiso, amparo bajo el derecho, en



donde se expone precisamente los actos des obligantes por parte del supervisor quien para ese momento paso el cargo del señor CRISTIAN CRUZ al señor MICHAEL RIZO, quien me agredió psicológicamente, ya que me trato de una forma que no correspondía, a los gritos y de manera intimidante, hasta el punto que me sentí amenazado, tal como lo deje plasmado en el escrito respectivo, buscando protección por parte de un miembro de la Policía.

5° Seguidamente, el pasado 10 de junio de 2022, presente declaración libre y espontánea sobre lo sucedido con los vehículos de placas SXH580, TKR927, TZS553, STV951, WNO507. En donde aclaro precisamente lo relativo a cada uno de ellos, en donde lo tomo como una especie de acoso laboral, precisamente porque no teniendo ningún argumento, hasta el punto que me han ordenado que me tome una foto georreferenciada de mi entrada y salida, que la comparta por WhatsApp, me excluyeron de los grupos corporativos, ordenaron al guarda Salazar que no dejara tomar fotos en la bodega o a la minuta, por orden del supervisor de tabasco, entre otros aspectos que considero atentan contra el derecho fundamental al trabajo en conexidad con la vida, la igualdad ante la ley entre otros derechos fundamentales, pues ninguno de los demás supervisores conociendo mi situación han propendido por defender siquiera de manera transitoria mis derechos fundamentales y humanos, ya que desde el 10 de junio y hasta la fecha, es en la condición en la que me encuentro, sin desarrollar la actividad de auxiliar de conducción para la cual fui contratado.

6° Acudo a la acción de tutela como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, en la protección de los derechos fundamentales, al trabajo, las condiciones dignas del trabajador, la vida digna y el derecho a la igualdad de los demás trabajadores, ante la situación de tener que desarrollar la relación laboral en un punto de la bodega, cerca de los años, dejando la constancia del ingreso y de la salida, en donde realmente afecta mi salud mental, física, además de ser actos aceptados en la barbarie y la esclavitud, que han sido superados ya varios siglos, y que en mi caso, acudo con las pruebas documentales que harán parte del acápite respectivo.

7° Finalmente, esta semana hasta el día de hoy jueves 07 de julio de 2022, no me permiten el ingreso a trabajar en las instalaciones de la bodega, y los vigilantes, señalan que es por orden del jefe.

DERECHO FUNDAMENTAL SUPUESTAMENTE VIOLADO POR LA ACCIONADA

Alega el accionante que le han violado los siguientes derechos:

- ✓ Derecho al Trabajo.
- ✓ Derecho a la Dignidad del trabajador.
- ✓ Derecho a la igualdad del trabajador.

A este despacho correspondió la presente acción por Reparto del 08 de julio de 2022, y por auto de la misma fecha, se ordenó dar trámite de ley,



oficiando al ente accionado a efecto que se pronunciara sobre los hechos expuestos por el accionante. –

La accionada **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, a través de su representante legal señor **JUAN IGNACIO DURAN ROJAS** identificado con cédula de extranjería no. 399517, se pronunció a través de memorial obrante visto a folio 37 a 48.-

De la misma manera adjuntó a su pronunciamiento en sede de tutela, los correspondientes anexos y pruebas que consideró pertinentes para conocimiento del despacho a folios 49 a 104.-

CONSIDERACIONES COMPETENCIA

Es competente este Despacho para conocer de la presente acción, en desarrollo de las facultades conferidas en el artículo 86 de la Constitución Política, y de conformidad con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, inciso tercero del numeral del artículo 1º del Decreto 1382 de 2000, y se está emitiendo fallo dentro del término perentorio y preferencial de diez (10) días, previsto en el inciso 4º de la citada disposición constitucional y en el artículo 15 del Decreto en mención.

ASPECTOS FORMALES

La solicitud se acomoda a las exigencias de los artículos 13 y 14 del decreto 2591 de 1991.-

Establece en el artículo 86 de nuestra carta política: “Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quién actué a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por lo acción o la omisión de cualquier autoridad pública”.

“.... Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

La tutela tiene dos de sus caracteres distintivos esenciales, los de las



subsidiaridad y la inmediatez, el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; el segundo, puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación inmediata urgente que se hace preciso suministrar en guarda de la efectividad, concreta y actual del derecho sujeto a la violación o amenaza.

De igual manera la Honorable Corte Constitucional, en reiterados fallos de tutela, ha dicho: “La acción de tutela ha sido instituida únicamente para dar solución eficiente a situaciones de hecho creadas por actos u omisiones que implican la trasgresión o amenaza de un derecho fundamental, respecto de las cuales el sistema jurídico no tiene previsto otro mecanismo susceptible de ser invocado ante los jueces a objeto de lograr la protección del derecho; es decir, tiene cabida dentro del ordenamiento constitucional para dar respuesta eficiente y oportuna a circunstancias en que, por carencia de previsiones normativas específicas, el afectado queda sujeto, de no ser por tutela, a una clara indefensión frente a los actos u omisiones de quien lesiona su derecho fundamental (..)”

PROBLEMA JURÍDICO:

En el presente caso, se deberá establecer por parte del Despacho sí, la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, ha vulnerado los derechos constitucionales fundamentales: al trabajo, a la dignidad e igualdad del trabajador, de **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**; ello al considerar que está siendo objeto de maltrato y acoso laboral, dada su condición de subordinación como consecuencia de la relación de trabajo dependiente que mantiene con la accionada, esto, por cuenta de algunos empleados que ejercen sobre el accionante una posición de jerarquía al interior de su entorno laboral.

La Honorable Corte Constitucional en reiterados fallos de tutela respecto del acoso laboral y su relación con el derecho fundamental al trabajo ha dicho:



6. El acoso laboral y su relación con el derecho fundamental al trabajo: no es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana¹

6.1. Protección de la dignidad humana en las relaciones laborales

6.1.1. La Corte Constitucional ha indicado que la dignidad humana equivale al merecimiento de un trato acorde con su condición humana², constituyéndose en un principio fundante del Estado colombiano, el cual tiene un valor absoluto en el ordenamiento jurídico, de manera que no puede ser limitado como otros derechos, en ninguna circunstancia, con base en la aplicación de doctrina jurídica o filosófica alguna, o a partir de ninguna aplicación exceptiva.³

Precisando su alcance y contenido en el ordenamiento jurídico colombiano, la Corte ha señalado que tiene una triple naturaleza jurídica⁴ al ser un valor, un principio y un derecho fundamental autónomo:

“(…) una síntesis de la configuración jurisprudencial del referente o del contenido de la expresión ‘dignidad humana’ como entidad normativa, puede presentarse de dos maneras: a partir de su objeto concreto de protección y a partir de su funcionalidad normativa.

Al tener como punto de vista el objeto de protección del enunciado normativo ‘dignidad humana’, la Sala ha identificado a lo largo de la jurisprudencia de la Corte, tres lineamientos claros y diferenciables: (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones).

De otro lado al tener como punto de vista la funcionalidad, del enunciado normativo “dignidad humana”, la Sala ha identificado tres lineamientos: (i) la dignidad humana entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor. (ii) La dignidad humana entendida como principio constitucional. Y (iii) la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo.”⁵

6.1.2. Ahora bien, en el campo de las relaciones laborales, la Corte ha establecido que, de acuerdo con el artículo 25 de la Constitución Política,

¹ Cita tomada de la Sentencia C-898 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 3.2.

² Sentencias SU-062 de 1999. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, fundamento jurídico N° 2; C-1287 de 2001. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, fundamento jurídico N° 3; y C-333 de 2017. M.P. (e) Iván Humberto Escrucería Mayolo, fundamento jurídico N° 4.2.1.

³ Sentencia C-143 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 3.

⁴ Sentencias C-288 de 2009. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 7.2.2.; C-143 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 3; y C-333 de 2017. M.P. (e) Iván Humberto Escrucería Mayolo, fundamento jurídico N° 4.2.1.

⁵ Sentencia T-881 de 2002. M.P. Eduardo Montealegre Lynett, fundamento jurídico N° 10. Reiterada -entre otras- en las Sentencias T-1096 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 2.3.; T-988 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 29; T-063 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 4.5.; SU-214 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 10; C-134 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 7.4.2.; y T-062 de 2018. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 3.10.5.

el derecho al trabajo no se limita a acceder a un empleo y permanecer en él, sino que incluye la garantía de ser realizado en condiciones dignas y justas⁶, protección que se extiende a todas las modalidades de trabajo⁷, y que se predica para toda persona sin discriminación alguna y corresponde no solo a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53⁸ de la Constitución⁹, sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como lo son el derecho a no ser perseguido laboralmente¹⁰, el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros.¹¹

6.1.3. Es importante resaltar que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas no solo debe ser garantizado por las autoridades públicas (de acuerdo con el artículo 2 de la Constitución Política), sino que también debe ser respetado por todos los particulares que se encuentren inmersos en cualquier tipo de relación laboral, pues estos también están sujetos a la Constitución y obligados a realizar sus principios.¹² Lo anterior, como una manifestación de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (Drittwirkung der Grundrechte¹³) que, esencialmente, hace alusión a la

⁶ Sentencias T-084 de 1994. M.P. Carlos Gaviria Díaz, tercer fundamento jurídico; T-882 de 2006. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 3; C-898 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 3.2.; C-282 de 2007. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 3; y T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 5.

⁷ Sentencia SU-519 de 1997. M.P. José Gregorio Hernández Galindo, fundamento jurídico N° 4.

⁸ “**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: // Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. // (...) La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” Es importante tener en cuenta que “En el ámbito del Derecho del Trabajo se presenta una característica muy sui géneris, por cuanto es la única rama del orden jurídico regulada Constitucionalmente por Principios mínimos fundamentales (...)” (Ver: Pinilla Campos, Ernesto. *El proyecto de reforma judicial constitucional, su incidencia en el sistema de fuentes y en los principios mínimos fundamentales del derecho del trabajo*. En: Pensamiento jurídico., Número 30, p. 311-342, 2011. ISSN electrónico 2357-6170. ISSN impreso 0122-1108, p. 325).

⁹ Sentencias C-898 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 3.2.; C-282 de 2007. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 3; y T-541 de 2014. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 6.

¹⁰ Sentencia T-882 de 2006. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 3.

¹¹ Sentencias C-898 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 3.2.; y T-541 de 2014. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 6.

¹² Sentencias T-484 de 1993. M.P. José Gregorio Hernández Galindo, fundamento jurídico “Derecho de la peticionaria a trabajar en condiciones dignas y justas”; SU-519 de 1997. M.P. José Gregorio Hernández Galindo, fundamento jurídico N° 4; T-311 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz, fundamento jurídico “b”; y C-815 de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Galindo, fundamento jurídico N° 3.

¹³ Esta es una doctrina alemana -que literalmente traduce “efecto frente a terceros de los derechos fundamentales”-, que tuvo origen jurisprudencial a raíz del pronunciamiento del 15 de enero de 1958 del Tribunal Constitucional alemán en el caso Lüth (en 1951 el cineasta Veit Harlan demandó a Erich Lüth -presidente de la Asociación de Prensa de Hamburgo- por boicotear su película “La amada inmortal”, debido al apoyo que había prestado al régimen nacionalsocialista. La justicia ordinaria condenó a Lüth al pago de los perjuicios causados, decisión frente a la cual instauró un recurso de amparo, llegando el caso al Tribunal Constitucional alemán, el cual protegió el derecho a la libertad de expresión del Lüth).

Respecto de esta doctrina, la Corte Constitucional se ha pronunciado -entre otras- en las Sentencias T-009 de 1992. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico N° 1; T-547 de 1992. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico N° 2; T-012 de 1993. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico N° 3; T-148 de 1993. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico N° 2; T-1217 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño, fundamento jurídico “Naturaleza de los contratos de medicina prepagada, límites a la autonomía de los contratantes en razón de la eficacia de los derechos constitucionales fundamentales entre particulares. Reiteración de jurisprudencia”; T-632 de 2007. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 3, nota al pie 5; T-158 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 4, nota al pie 27; T-160 de 2010. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 3, nota al pie 3; C-378 de 2010. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 3.2.; T-171 de 2013. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 5.1., nota al pie 15; T-783 de 2013. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 3.1., nota al pie 20; T-126 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 8, nota al pie 12; T-392 de



aplicación de esos derechos en las relaciones entre particulares.

Un claro ejemplo de ello es lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 (que se analizará detenidamente infra, fundamento jurídico N° 6.3.2.), pues dispone que ninguna persona que esté inmersa en una relación laboral puede cometer conductas de acoso laboral: “(...) 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 (...)” (Subrayas no originales)

6.3. Marco jurídico sobre el acoso laboral¹⁴

6.3.1. Ya en la **Sentencia T-882 de 2006**, al referirse a la Ley 1010 de 2006, la Corte Constitucional se pronunció sobre los primeros estudios psicológicos - que databan de la década de los ochenta- sobre el acoso laboral (o “mobbing” o “bullying”)¹⁵, **dando una definición de dicho fenómeno¹⁶, e indicando que pueden configurarse como tales -entre otras conductas-: ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, falsos rumores, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas.**

Por otra parte, desde la Sentencia T-882 de 2006 también se definieron los elementos que suelen encontrarse en el acoso laboral: (i) asimetría de las partes; (ii) intención de dañar; (iii) causación de un daño; y (iv) carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.¹⁷

6.3.2. Ahora bien, con la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico “*Procedibilidad de la acción de tutela para discutir controversias desatadas de contratos de medicina prepagada*”, nota al pie 5; T-720 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 66, nota al pie 24; y T-550 de 2016. M.P. (e) Aquiles Arrieta Gómez, fundamento jurídico N° 6.9., nota al pie 85.

¹⁴ Sobre el acoso laboral, la Corte Constitucional se ha pronunciado -en diferente grado y medida- en las sentencias C-738 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-882 de 2006, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; C-898 de 2006, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-078 de 2007, M.P. Jaime Córdoba Triviño; C-282 de 2007, M.P. Álvaro Tafur Galvis; C-780 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; C-960 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-238 de 2008, M.P. Mauricio González Cuervo; T-192 de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo; T-372 de 2012, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-462 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-293 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-472 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; y T-239 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁵ Sentencia T-882 de 2006, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 4. Esas mismas consideraciones fueron reiteradas en las Sentencias C-780 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 11; T-238 de 2008. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 5.5.2.; T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 5; y T-472 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo, fundamento jurídico N° 5.1.

¹⁶ “(...) una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.” Nota al pie N° 5: “Ver al respecto, Leymann, H.; *Mobbing: la persécution au travail*. Seuil. Paris 1996; “*The content and development of mobbing at work*”. Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996 y Leymann, H. Gustafson, a.; “*Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*”. Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.”

¹⁷ Sentencia T-882 de 2006, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 4. Estos elementos han sido reiterados en las Sentencias T-462 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 144; y T-472 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo, fundamento jurídico N° 5.1.



Por un lado, se regulan algunas cuestiones generales como lo son el objeto de la Ley y los bienes que se protegen (artículo 1¹⁸), la definición de acoso laboral¹⁹ y sus modalidades²⁰ (artículo 2), y el ámbito de aplicación de la Ley y la definición de los sujetos activos -o autores-, pasivos -o víctimas- y partícipes (artículo 6).

Por otra parte, se establecen diferentes tipos de conductas: las que constituyen acoso laboral (artículo 7²¹), las que no constituyen acoso laboral (artículo 8), las atenuantes (artículo 3²²) y las circunstancias agravantes (artículo 4).

Adicionalmente, se determinan las medidas que se deben adoptar frente al acoso laboral, como lo son las medidas preventivas y correctivas (artículo 9²³), las medidas sancionatorias (artículo 10) y algunas garantías contra actitudes retaliatorias, a fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos (artículo 11).

También se regula lo concerniente a las autoridades competentes en relación con las medidas preventivas y correctivas (artículo 9²⁴), y con las

¹⁸ El párrafo de este artículo establece que “*La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.*” Esta disposición fue declarada exequible condicionadamente, en el entendido que la protección de la ley “*a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo*” (Sentencia C-960 de 2007. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 4).

¹⁹ “*(...) 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.*”

²⁰ Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

²¹ Este artículo establece que se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia *repetida y pública* de ciertas conductas. Esa presunción fue declarada exequible por la Corte, pues “*no se erige en una carga desproporcionada para el sujeto que ha sido hostigado en privado, pues al igual que quien ha sido víctima de estas conductas de manera pública, está en el deber de acreditar el acaecimiento de los hechos que considera configuradores de acoso laboral, con la diferencia de que debe llevar al juzgador a la convicción de que de las conductas denunciadas se desprenden las consecuencias jurídicas establecidas ante la ocurrencia de acoso laboral.*” (Sentencia C-780 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 33).

²² En este artículo se establecían dos expresiones que fueron estudiadas por la Corte. En primer lugar, el literal “f” determinaba como atenuante los “vínculos familiares y afectivos”, lo cual fue declarado inexecutable (Sentencia C-898 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; la cual fue confirmada por la C-078 de 2007. M.P. Jaime Córdoba Triviño). En esta última providencia también se analizó la atenuante de “condiciones de inferioridad síquicas” contenida en el literal “e”, la cual fue declarada exequible, pues “*dicha expresión debe ser entendida como referida a una situación circunstancial de debilidad extrema y manifiesta del actor de la falta al momento de cometerla. En este sentido dicha expresión no estigmatiza, denigra o insulta a grupo o sector alguno de personas*”, y porque la norma “*persigue que la sanción responda al principio de proporcionalidad el cual exige la valoración integral del daño cometido pero también de las circunstancias en las cuales se encontraba quien cometió la falta.*”

²³ Este artículo se demandó porque (i) la expresión “reglamento de trabajo” hace una discriminación efectiva entre las empresas que lo han adoptado en cumplimiento de las normas laborales y las que no lo han hecho o no deben hacerlo (tal como ocurre, especialmente, con las entidades estatales); y (ii) la exigencia que la denuncia sea realizada por escrito viola el derecho de petición al desconocer que gran parte del sector laboral es analfabeta o difícilmente puede presentar una reclamación por ese medio. La Corte Constitucional desestimó ambos cargos, pues (i) la expresión “*reglamentos de trabajo*” no excluye a una parte del sector privado o a las entidades del Estado del ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006, pues “*el hecho de que una determinada empresa o entidad no tenga reglamento de trabajo o que, en general, no haya desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la ley, no impide que con la intervención de alguno de los funcionarios previstos en el artículo 9º, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de acoso laboral, exista o no reglamento de trabajo*”; y (ii) “*el legislador ha previsto la forma en que las autoridades administrativas deben actuar para garantizar la efectividad del derecho de petición de las personas que no manejan el lenguaje escrito*” (Sentencia C-282 de 2007. M.P. Álvaro Tafur Galvis).

²⁴ Una medida de prevención es la constitución de los Comités de Convivencia Laboral, cuya conformación y funcionamiento en entidades públicas y empresas privadas fue regulado por la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo. En esta norma se determinaron -entre otras cuestiones- las funciones de los Comités (artículo 6). Dentro de esas se estableció: “*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*



medidas sancionatorias (artículo 12)²⁵ y su procedimiento (artículo 13).

Finalmente se establecieron otras cuestiones procesales, como las relacionadas con la graduación de las faltas (artículo 5), las consecuencias cuando haya temeridad en las quejas (artículo 14²⁶), el llamamiento en garantía (artículo 15), la suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral por el tiempo que determine el dictamen médico (artículo 16), los sujetos procesales que pueden intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral (artículo 17) y la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral (artículo 18).

Normativa sobre el acoso laboral²⁷

67. La Ley 1010 de 2006 introdujo en nuestro ordenamiento jurídico instrumentos para luchar contra el acoso laboral. En la exposición de motivos de dicha ley se dejó en claro que se trataba de contener aquellas prácticas laborales consistentes en “una amplia gama de actitudes y comportamientos claramente agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios hacía alguien que desempeña su labor en un ámbito laboral”.

71. Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo ha proferido las resoluciones 2646 del 17 de julio de 2008 y 0652 del 30 de abril de 2012, mediante las cuales ha adoptado un conjunto de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como mecanismos de evaluación y atención del riesgo psicosocial derivado del mismo; ha reconocido funciones para los comités de convivencia laboral de las entidades públicas para recibir y dar trámite a las quejas por acoso laboral, sugerir a la dirección de la entidad para prevenir y corregir situaciones relacionadas con el mismo; y ha determinado las responsabilidades de empleadores y ARL frente al desarrollo de medidas correctivas y preventivas de acoso laboral.

De otra parte, en el artículo 22 del Decreto 2591/91 establece: Pruebas: El juez tan pronto llegue al convencimiento respecto de la situación litigiosa, podrá proferir el fallo, sin necesidad de practicar las pruebas solicitadas”.

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.”

²⁵ De este se destaca que si la víctima es un trabajador o empleado particular, la competencia será de los jueces del trabajo, mientras que si la víctima pertenece al sector público, la competencia recaerá en el Ministerio Público o en la Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superiores y Seccionales de la Judicatura -de acuerdo con las competencias que señala la ley-.

²⁶ Esta disposición fue demandada porque no fijaba el procedimiento a seguir para la imposición de la sanción, desconociendo el derecho de defensa en la medida que el sancionado no podía presentar pruebas ni controvertir las allegadas y la multa se descontaría de manera automática del salario sin que esa decisión pudiera ser impugnada. Al respecto, la Corte determinó que el vacío se llenaba -parcialmente- porque la Ley Estatutaria de Administración de Justicia y el Código Disciplinario Único sí establecen el procedimiento aplicable para la imposición de multas por conducta temeraria -incluso la de temeridad en la queja de acoso laboral-. No obstante, declaró la inexequibilidad de la expresión “*los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición*”, porque “*la forma en que debe hacerse el descuento de la multa por temeridad es contraria al principio de igualdad, por no ser necesaria en términos de protección del derecho y por establecer un tratamiento más drástico en contra de quien comete una conducta de menor envergadura*”, haciendo referencia al acoso laboral propiamente dicho. Esto, porque “*la Ley 1010 prescribe en su artículo 10 que la sanción por acoso laboral podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva, pero para la acusación temeraria, la ley ha dispuesto un procedimiento de ejecución directa, desprovisto de las garantías propias de la jurisdicción coactiva.*” (Sentencia C-738 de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

²⁷ SENTENCIA T-452 de 2021 Magistrado ponente: ALEJANDRO LINARES CANTILLO



Hechas la anteriores precisiones, y teniendo en cuenta lo informado y las pruebas aportadas por la accionante, así como por parte de la entidad accionada, se tiene que la causa que llevo al ciudadano **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO** identificado con c.c. **1.070.616.507**, expedida en Girardot Cundinamarca, a incoar la acción de tutela contra la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, en este momento no está llamada a prosperar, y así se habrá de decir en la parte resolutive de esta providencia, de acuerdo a las consideraciones que este Juez Constitucional tendrá en cuenta para emitir un fallo sobre el caso que nos ocupa.

Para el presente caso objeto de estudio, se tiene de los hechos expuestos en sede de tutela por la accionante, en síntesis que:

El accionante fundamenta la petición de tutela en los siguientes hechos:

- ✓ Que desde el pasado 19 de junio de 2021 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa TABASCO, relación laboral que a la fecha de la presentación de esta Acción Constitucional permanece vigente.
- ✓ Que como consecuencia de la relación laboral que sostiene con su empleador, ostenta el cargo de auxiliar de conductor, y percibe un salario de \$908.526.00 M/cte.
- ✓ **Que el pasado 8 de noviembre de 2021**, presentó derecho de petición por acoso laboral en donde durante el desempeño de las actividades se percató, que sé que venían presentado irregularidades como es el robo de gasolina y el cobro de servicios por conexión entre otros aspectos, habiéndole comunicado de su parte al supervisor de nombre **CRISTIAN CRUZ**, quien en vez de apoyarlo, le insinúa que presente renuncia, además de hacerle trabajar más de ocho horas sin tener derecho a los recargos.
- ✓ **Que para el 22 de mayo de 2022**, reiteró los maltratos laborales, persecución, discriminación, , entorpecimiento, inequidad y desprotección aun después de firmar un acta de compromiso, amparo bajo el derecho, en donde expuso precisamente los actos desobligantes por parte del supervisor quien para ese momento asumió el señor **MICHAEL RIZO**, quien lo agredió psicológicamente, ya que lo trato de una forma que no correspondía, a los gritos y de manera intimidante, hasta el punto que se sintió amenazado, tal como lo dejó plasmado en el escrito respectivo, buscando protección por parte de un miembro de la Policía.
- ✓ Seguidamente, indica el accionante, que el **pasado 10 de junio de 2022**, presentó declaración libre y espontánea sobre lo sucedido con los vehículos de placas SXH580, TKR927, TZS553, STV951, WNO507. En



donde aclaro precisamente lo relativo a cada uno de ellos, en donde lo toma como una especie de acoso laboral, precisamente porque no teniendo ningún argumento, hasta el punto que le ha ordenado que se tome una foto georreferenciada de su entrada y salida, que la comparta por WhatsApp.

además de lo anterior, arguye **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, lo excluyeron de los grupos corporativos, que ordenaron al guarda Salazar que no lo dejara tomar fotos en la bodega o a la minuta, por orden del supervisor de tabasco, entre otros aspectos que consideró atentan contra el derecho fundamental al trabajo en conexidad con la vida, la igualdad ante la ley entre otros derechos fundamentales, pues ninguno de los demás supervisores conociendo su situación han propendido por defender siquiera de manera transitoria sus derechos fundamentales y humanos, ya que desde el 10 de junio y hasta la fecha, es en la condición en la que se encuentra, **sin desarrollar la actividad de auxiliar de conducción para la cual fui contratado.**

- ✓ Por estas razones, indica el accionante, acude a la acción de tutela como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, en la protección de sus derechos fundamentales, al trabajo, las condiciones dignas del trabajador, la vida digna y el derecho a la igualdad de los demás trabajadores, ante la situación de tener que desarrollar la relación laboral en un punto de la bodega, cerca de los baños, dejando la constancia del ingreso y de la salida, en donde realmente afecta su salud mental, física, además de ser actos aceptados en la barbarie y la esclavitud, que han sido superados ya varios siglos, y que en su caso, acude con las pruebas documentales que harán parte del acápite respectivo.
- ✓ Finalmente, indica el accionante, que desde la fecha jueves 07 de julio de 2022, no le permiten el ingreso a trabajar en las instalaciones de la bodega, y los vigilantes, señalan que es por orden del jefe.

A su turno, en la oportunidad debida, y en atención a los hechos que le fueron puestos a su conocimiento en sede de tutela, la accionada **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, en su defensa indico al despacho:

- ❖ De primera mano sostuvo la accionada que las afirmaciones de **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, acerca de la conculcación a sus derechos fundamentales deprecados, carecen de sustento y veracidad.
- ❖ Que en efecto, entre **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA** y **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, desde el pasado 29 de junio de 2021 y hasta la fecha, existe un contrato de trabajo y



se mantiene vigente e incólume, y que en este orden de ideas, en su condición de empleador, la accionada, ha cumplido con todas y cada una de las obligaciones que le corresponden en calidad de tal extremo de la relación laboral.

- ❖ Que no se ha causado ningún perjuicio irremediable al accionante, por lo que para ello, arguye en su defensa que **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, no sólo se encuentra afiliado al Sistema Integral de Seguridad Social y Parafiscales, por medio del cual se le reconocen todas las prestaciones asistenciales y económicas a las que tiene derecho, sino que su vínculo laboral continua incólume, razón por la cual en su condición de empleadora del aquí accionante, continua efectuando el pago de sus acreencias laborales y prestacionales respectivas, que en conclusión, **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, es un trabajador activo de la entidad, a quien se le reconocen todos los derechos que le asisten como trabajador.
- ❖ Que la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, ha dado el debido trámite respecto de todas las quejas de acoso laboral presentadas por **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, trasladándolas al Comité de Convivencia Laboral de la empresa, para que este órgano, que es autónomo e independiente, les dé el trámite correspondiente y resuelva estas quejas, reiterando la accionada que así las cosas, claramente, no se le han violado sus derechos fundamentales al accionante.

Respecto del Derecho de Petición presentado por el accionante ante la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, en la fecha 8 de noviembre de 2021, la accionada indico al despacho que:

- ❖ La petición del accionante debido a un presunto acoso laboral fue puesta en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, órgano que por expresa disposición legal, es el competente para conocer estos asuntos, y quien luego de adelantar el procedimiento respectivo conforme a la legislación laboral vigente, encontró que no existía evidencia de supuestas conductas que pudieran constituir acoso laboral en contra del señor Andrade.



- ❖ Que la compañía adelanto otras actividades con **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, y el ciudadano **LUIS CRISTIAN CRUZ**, quien se encuentra en una posición de supervisión y control sobre el subordinado accionante, y quien es objeto de las controversias y quejas que aduce el accionante, esto con el fin de mejorar el buen clima laboral, promoviendo entre los citados empleados su coadyuvancia en promover el cumplimiento de los valores empresariales, y que como evidencia de ello, da cuenta la accionada, que se suscribió un compromiso entre el accionante y **LUIS CRISTIAN CRUZ**, con el ánimo de obtener los resultados deseados por la Compañía, hecho que fue puesto en conocimiento al accionante mediante comunicación de fecha 28 de diciembre de 2021.
- ❖ Agrega a sus argumentos de defensa la accionada, que es claro que le dio respuesta al derecho de petición presentado por el actor de forma completa, veraz y de fondo, y que adicionalmente, el Comité de Convivencia Laboral, dio el trámite pertinente, siendo éste un órgano completamente autónomo e independiente de la empresa, el cual examinó de manera confidencial el caso específico y formuló un plan de mejora concertado entre el accionante y **LUIS CRISTIAN CRUZ**, con el ánimo de construir, renovar y promover la convivencia laboral.

Acerca del Derecho de Petición presentado por el accionante ante la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, en la fecha 22 de mayo de 2021², la accionada indicó al despacho que:

- ❖ En esta ocasión, la accionada informa que de igual manera, dio respuesta a lo petitionado por **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, de una manera clara, completa y oportuna, que respecto de las horas extras de trabajo aducidas por el accionante, la compañía manifiesta que le indicó al peticionario, que luego de una búsqueda exhaustiva con el fin de obtener información relacionada con lo pretendido por **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, no se había encontrado registro de estas, y que en el caso de haberse configurado tal



prestación como consecución del trabajo suplementario en favor del accionante, conforme a nueva información que así lo corroborara, procederían a su cancelación, aunado a lo anterior, indica la accionada, que procedió a orientar al accionante, indicándole, que por tratarse de una queja por acoso laboral, está, se colocaría en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, para que realizara el correspondiente trámite; siendo este el órgano competente para prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas; así mismo, reitera la accionada, que es el citado Comité, quien debe procurar promover ambientes de trabajo adecuados y sanos, **de modo que a la fecha se encuentra realizando el debido trámite de esta queja**, con el fin de definir si en efecto se presentaron conductas constitutivas de acoso.

- ❖ Además de lo anterior, la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, señala al despacho, que para el caso específico de dicho Comité, aquel es el encargado de examinar de manera confidencial los hechos esbozados por el quejoso y determinar si aquellos pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, y no la empresa accionada, que únicamente cuenta con la obligación de informarle al Comité sobre las quejas de acoso laboral que se presenten para su debido trámite.
- ❖ Que como consta en los documentos que adjunta en la contestación de los hechos puestos a su conocimiento; el comité de Convivencia Laboral, expidió la correspondiente certificación, en la cual informa a este despacho, la etapa en la cual se encuentra el trámite de la queja por presunto acoso laboral presentada ante la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, por cuenta de **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**.
- ❖ En este punto de los argumentos de defensa expuestos por la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, en el caso sub lite, la accionada llama la atención de despacho, para aclarar, que esta herramienta Constitucional de acceso a administración de justicia, no es el escenario para discutir la existencia de conductas



constitutivas de acoso laboral, siendo el juez natural para estos efectos la **justicia ordinaria laboral**, quien debe dirimir estas controversias, una vez el Comité analice esta situación y profiera su decisión mediante acta motivada. Que en este sentido el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dispone **que las sanciones en materia de acoso laboral son competencia de los jueces laborales**, en el caso de los empleadores y trabajadores particulares.

Con relación a la Declaración Libre y Espontánea presentada por el accionante en la fecha 10 de junio de 2022, la accionada Índico al despacho que:

- ❖ Que en la fecha 10 de junio de 2022, la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, fue notificada de la Declaración Libre y Espontánea presentada por el accionante.
- ❖ Que por tratarse de una diligencia rendida por el accionante, que guarda estrecha relación con la queja por acoso laboral presentada por **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, mediante el derecho de petición de fecha 22 de mayo de 2022, la compañía coloco en conocimiento y a disposición del Comité de Convivencia Laboral dicho documento, que así mismo, este órgano colegiado, autónomo e independiente del accionada, expidió la correspondiente certificación con el objeto de informar al despacho el estado en el que se encuentran las diligencias y el tramite que se ha surtido respecto de la queja interpuesta por el accionante, el cual aduce la accionada, adjunta como prueba de lo actuado conforme a la exposición de argumentos sobre los fundamentos facticos presentados por **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO** en la presente Acción Constitucional.
- ❖ Por otra parte aclara la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, que la Compañía no ha adoptado ninguna conducta discriminatoria en contra del accionante como aquel lo afirma sin sustento alguno, y, por tanto, no ha sido excluido de ninguna actividad laboral; por el contrario, como se ha explicado la Compañía ha propendido por garantizarle un buen clima laboral.



- ❖ Adicional a lo manifestado hasta aquí por la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, la accionada, coloca de presente al despacho, que la Compañía dispone de todos los canales adecuados para que cualquier trabajador que considere haber sido víctima de acoso laboral, coloque en conocimiento esta situación, tal como lo realizó el accionante, aclarando nuevamente que el debido trámite lo está realizando el Comité como es de conocimiento de **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, al ya haber sido citado en días pasados a rendir su versión libre, de modo que la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, no entiende las razones por las cuales el accionante, acude a esta acción preferente y sumaria, sin tener en cuenta que el trámite ante el Comité aún no ha sido finalizado, careciendo de lógica que el accionante de esta manera, pretenda a través de la Acción de Tutela, se tome una decisión que únicamente puede ser tomada por el Comité de Convivencia Laboral o por vía Judicial.

Referente a los daños ocasionados a los Vehículos asignados a **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, indico al despacho que:

- ❖ A **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, le han asignado cuatro (4) vehículos distintos para la ejecución de sus laborales, sin embargo, estos han presentados unos daños, a los cuales se les han realizado los arreglos necesarios, por lo que en este punto de los argumentos de defensa presentados, la accionada presenta al despacho una relación de los vehículos que a su juicio han estado en manos del accionante para su operación, de la siguiente manera:

1. SXH580: Cuna del motor para Renault Kango.
2. STV951: Parrilla del vehículo cortada con pulidora.
3. TZS553: Vehículo registra golpe en una puerta corrediza.
4. STV949: Se evidencia con video la mala utilización del vehículo, ingresando al Parqueadero con alta velocidad posibles daños por rampla al ingresar y salir.

- ❖ De esta manera, la aquí accionada, reitera al despacho que lo único que ha propendido la Compañía es por realizar los arreglos de los vehículos usados por **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, para que aquel pueda ejecutar sus actividades laborales con las herramientas



adecuadas; y en ningún momento se le ha descontado ningún valor por dichos arreglos, que por el contrario, el actor es trabajador activo de la Compañía y a la fecha se encuentre ejecutando las actividades laborales asignadas por su empleador.

Con fundamento a lo anterior, sea lo primero decir, que en el caso sub examine, el despacho encuentra acreditada la legitimación por activa para acudir en el presente proceso preferente y sumario, como quiera que **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, así las cosas, siendo el accionante el extremo débil en la relación laboral, se entienden cumplidos los requisitos establecidos en el Decreto 2591 de 1991, en su artículo 42-9, esto es el aquí accionante se encuentra en una situación de subordinación en su condición de empleado respecto de la persona jurídica particular contra quien ejerce la presente Acción Constitucional.

Así mismo, el despacho encuentra acreditada la legitimación por pasiva para comparecer al presente proceso por parte de la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, dada su calidad de empleador del accionante con ocasión al contrato de trabajo a término indefinido, que se encuentra vigente y en ejecución, desde el 29 de junio de 2021; y que como tal la relación laboral que existe entre las partes, de forma directa guarda concordancia con los hechos expuestos por el accionante acerca de un posible caso de acoso laboral, toda vez que la situación se presenta al interior de la empresa accionada y se desprende de las labores diarias y las relaciones con los demás empleados de mayor jerarquía que sostiene **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**.

Descendiendo al caso concreto, el despacho luego de realizar una valoración de los fundamentos facticos de la presente Acción Constitucional y los argumentos de defensa presentados por el extremo pasivo de la misma, este operador judicial encuentra que:

En efecto entre el accionante **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, y la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, existe un contrato de trabajo individual a término indefinido vigente y en ejecución,



que se ajusta a los preceptos definidos para tal fin en los artículos 22²⁸, 23²⁹ y 47³⁰ del Código Sustantivo del Trabajo, tal como está probado de los documentos adjuntos en la presente Acción Constitucional tanto por el accionante, como por la persona jurídica accionada y que encuentra el despacho de relevancia como prueba documental para resolver el presente problema jurídico, teniendo en cuenta las apreciaciones que se harán de las cláusulas quinta, decima primera y decima segunda, por lo que en este sentido, procederá de la siguiente manera:

- ✓ en el hecho tercero de la Acción de Tutela, indica **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, que informo mediante derecho de petición de fecha 08 de noviembre de 2021, unos presuntos hechos por acoso laboral, además de otras irregularidades que observo al interior de la empresa, relacionadas al parecer con hurto de combustible y cobros por reconexión, indicando que sobre estas novedades coloqué al tanto al supervisor **CRISTIAN CRUZ**, pero que la respuesta que recibió de su

²⁸Artículo 22. Definición

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

²⁹ Artículo 23. Elementos esenciales

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
 - c. Un salario como retribución del servicio.
2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

³⁰ Artículo 47. Duración indefinida

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8, numeral 7, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.



superior, fue la de sugerirle su renuncia, "**además de hacerle trabajar más de ocho horas sin tener derecho al recargo**".

De lo anterior, llama la atención el despacho, en el entendido que en el contrato de trabajo suscrito entre el accionante y la accionada, específicamente en la cláusula quinta (**trabajo suplementario**), entre las partes, se estipulo que:

*"cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, **deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito, a la mayor brevedad, al empleador a sus representantes.** EL EMPLEADOR en consecuencia no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como quedo dicho".*

CLAUSULA QUINTA. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que, conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago de trabajo suplementario, dominical o festivo EL EMPLEADOR o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de el por escrito, a la mayor brevedad, al empleador o a sus representantes. El EMPLEADOR en consecuencia no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

- ✓ Dicho lo anterior, encuentra el despacho, que de los documentos adjuntos por **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, adolecen de prueba alguna, donde el accionante haya informado a su empleador acerca del trabajo suplementario realizado por su cuenta, para que le fuera reconocido en salario, dentro de los pagos periódicos de manera quincenal que viene recibiendo como consecuencia de la labor personal que presta al servicio de la empresa accionada.

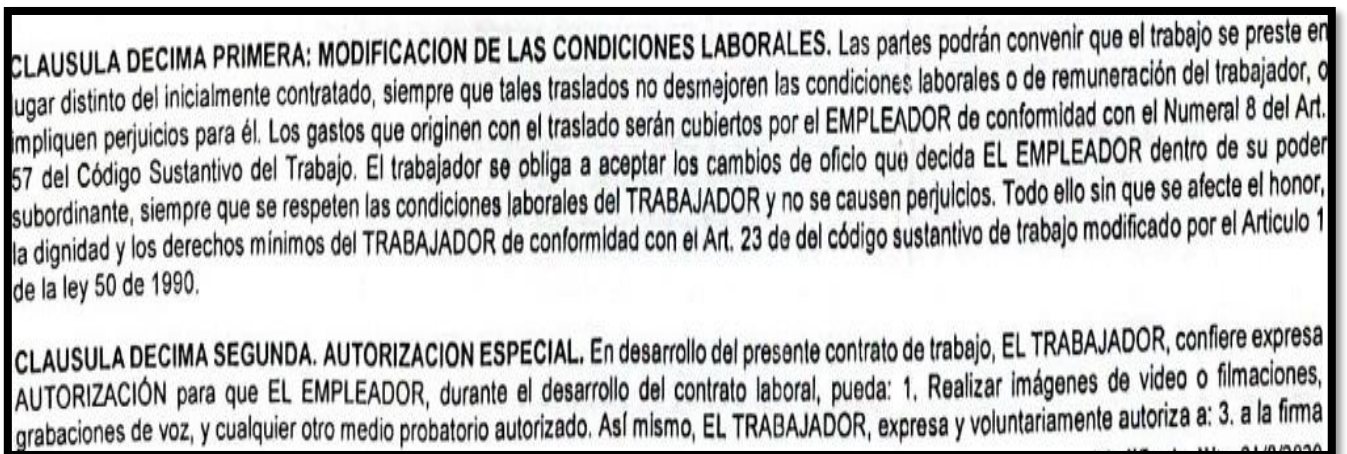
Ahora bien, respecto del hecho número cinco informado al despacho por **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, se tiene que dentro de sus apartes el accionante indica al despacho que: "**le han ordenado que se tome una foto georreferenciada de su entrada y salida de su jornada laboral**" y que la comparta por la aplicación whatsapp, que lo excluyeron de los grupos corporativos y que le ordenaron al guarda de SALAZAR, que no lo dejara tomar fotos en la bodega a la minuta, además, que desde "**el 10 de junio de 2022, se encuentra sin desarrollar la actividad de auxiliar de conducción para la cual fue contratado**".



- ✓ conforme lo anterior, encuentra el despacho, que estas afirmaciones del accionante acerca de las ordenes que ha recibido para que: **“se tome una foto georreferenciada de su entrada y salida a su jornada laboral y que a más de ello, desde el 10 de junio de 2022, se encuentra sin desarrollar la actividad de auxiliar de conducción para la cual fue contratado”**, se contradicen con lo estipulado entre el accionante y su empleador en las cláusulas decima primera y decima segunda del contrato de trabajo a término indefinido suscrito por las partes desde la fecha 19 de junio de 2021, esto es,

“JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO, se obligó en la cláusula décimo primera a aceptar los cambios de oficio que decida **EL EMPLEADOR**, dentro de sus poderes subordinantes, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se causen perjuicios (...)”.

Así mismo, en la cláusula décimo segunda se estipuló entre el trabajador y el empleador, esto es, entre **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO y la SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, una **AUTORIZACION ESPECIAL**, que dispuso que: **“en desarrollo del presente contrato. EL TRABAJADOR confiere expresa AUTORIZACION para que el EMPLEADOR, durante el desarrollo del contrato laboral, pueda. 1. Realizar imágenes de video o filmaciones, grabaciones de voz y cualquier otro medio probatorio autorizado”, (...).**



Quiere decir lo anterior, que el accionante de manera expresa y voluntaria acepto dentro de esta cláusula suscrita entre este y su empleador, que se realizarán este tipo de controles dentro del desarrollo del contrato laboral, por lo que así las cosas, conforme lo establecido en el artículo 1602 del Código Civil, el contrato es Ley para las partes, y del contrato de trabajo individual a término indefinido y las cláusulas de las que aquí se habla, no es la excepción a la regla, pues fueron convenidas por mutuo consentimiento de las partes, de esta manera, colige el despacho, que la especie de acoso laboral que por estas razones aduce el accionante, es decir que: **“se tome**



una foto georreferenciada de su entrada y salida a su jornada laboral y que a más de ello, desde el 10 de junio de 2022, se encuentra sin desarrollar la actividad de auxiliar de conducción para la cual fue contratado”, no están llamadas a ser vistas como tal, más aún, cuando el presente contrato de trabajo, se aviene a lo establecido en el artículo 58-1 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, que dentro de sus obligaciones especiales como trabajador está la de realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Y es que no es un capricho de este Juez Constitucional, conforme a los fundamentos facticos esgrimidos por el accionante y valorados a la luz de las normas jurídicas que se han dispuesto para casos como el que hoy ocupa la atención de la judicatura, el concluir en virtud de las consideraciones expuestas, que, por estas razones aducidas líneas atrás por el accionante, no hay lugar a considerar que nos encontramos ante un hecho de presunto acoso laboral, pues es la misma Ley 1010 de 2006, en su artículo 8° (conductas que no constituyen acoso laboral), que el legislador dispuso en el literal (i) que, no constituyen acoso laboral en ninguna de sus modalidades, “la exigencia de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo”.

Así mismo, no aporta **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, prueba alguna, que dé cuenta que, haya sido tratado médicamente o que haya sido remitido a las especialidades de Psicología u otras relativas a la atención en salud mental, y que su condición de salud mental y física, guarde relación con los hechos de acoso laboral que endilga a su accionada, respecto del proceder de los supervisores que ejercen o han ejercido control sobre su actividad laboral, o por parte de otro empleado vinculado laboralmente a la accionada, y con los cuales ha tenido desavenencias al interior de la empresa en su entorno de clima laboral.

Por lo que de acuerdo a lo anterior, el despacho colige que en el presente caso no se presenta un prejuicio irremediable o que este por suceder, el cual amerite que el Juez de Tutela estudie la posibilidad de decretar medidas



transitorias en el caso bajo estudio; dicho en palabras de la Corte Constitucional, se tiene al respecto que:

(...)

(ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un **perjuicio irremediable**, caso en el cual la acción de tutela procede como **mecanismo transitorio**.

(...) cabe anotar que su propósito no es otro que el de conjurar o evitar una afectación inminente y grave a un derecho fundamental. De este modo, la protección que puede ordenarse en este evento es temporal, tal y como lo dispone el artículo 10º del Decreto 2591 de 1991, el cual indica: “[e]n el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado”.

Por otra parte, pero en concordancia con las apreciaciones hechas líneas atrás por este Juez de Tutela, en el mismo sentido, se habrán de despachar desfavorablemente las pretensiones de **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, habida consideración, a que no se satisfacen los requisitos de subsidiariedad en el caso sub judice, como lo avizora el despacho de las conclusiones a las que llega respecto de la utilización de esta herramienta de carácter Constitucional a la que acude **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, en el caso Sub examine, teniendo en cuenta que:

- ✓ **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, dispone de otro medio de defensa judicial idóneo, pues el Legislador dispuso para las situaciones relativas a los casos de acoso laboral en el ámbito de las relaciones que por esta causa se presenten entre particulares, mediante la expedición de 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, que la competencia para conocer de hechos como los plantados por el accionante, se encuentra en cabeza de los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos conforme lo establecido en el artículo 12 de la norma ibídem, además la misma norma indica que:

“Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o



queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo".

Quiere decir lo anterior, que **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, ha debido acudir ante su Juez natural y ordinario, dicho de otra manera, ante el Juez Laboral del Circuito del Municipio de Girardot, con el fin de adelantar el correspondiente proceso por los hechos que en este momento ocupan la atención del despacho, pues en consonancia con la Ley en comento, así mismo, lo dispuso el Legislador dentro del Contenido de la competencia general en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en su artículo 2º-1, donde se estableció que la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad Social conocen de: Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo; dicho de otra forma, que las pretensiones de pago de acreencias por trabajo suplementario que aduce **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, y que se desprenden de manera directa como consecuencia del contrato de trabajo que se encuentra vigente y en ejecución con su accionada, así como en los casos por acoso laboral de los que indica ser víctima de manera indirecta como consecuencia de su relación laboral con su empleador, es decir con la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, deben ser debatidos ante el Juez competente dicho de otro modo, y reitera el despacho, ante el Juez Laboral del Circuito del municipio de Girardot, siendo este el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver esta controversias, más **idóneo y eficaz**, conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, en este sentido cabe recordar lo que en materia de subsidiariedad de la Acción de Tutela ha definido la Honorable Corte Constitucional por lo que considera el despacho para el caso que nos ocupa, traer a colación algunos apartes sobre los planteamientos trazados por la Jurisprudencia del Órgano de Cierre de esta Jurisdicción, así:

Subsidiariedad³¹

1. El principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como

³¹ **Sentencia T-375/18** Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO



mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Sobre el carácter subsidiario de la acción, la Corte ha señalado que “permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos”³². Es ese reconocimiento el que obliga a los asociados a incoar los recursos jurisdiccionales con los que cuenten para conjurar la situación que estimen lesiva de sus derechos.

En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial ha dispuesto para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.

Además de lo anterior, encuentra el despacho, que sumado a los medios de defensa judicial con los que cuenta el accionante, así mismo, en el caso sub lite, ha desentendió la Ley 1010 de 2006, que de manera expresa dispone en el artículo 9-3, (medidas preventivas y correctivas del acoso laboral), que:

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Desde otra perspectiva, encuentra el despacho que, tal como lo informo el accionante en el hecho cuatro de la presente Acción Constitucional, donde reconoce haber firmado un acta de compromiso, esta misma información fue dada a conocer al despacho por parte de la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, en la contestación de la presente tutela, donde dicho sea de paso, con fundamento en la inversión de la carga de la prueba y por encontrarse en su poder como extremo fuerte de la relación laboral con el accionante, se ocupó de adjuntar los tramites que se han adelantado por su parte, respecto de los derechos de petición presentados por **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, los cuales tienen por objeto exponer hechos que considera vulneran sus derechos fundamentales como trabajador y han dado lugar a que se configure un presunto caso o evento de acoso laboral en su contra; a este respecto la accionada dio a conocer la siguiente información que el despacho considera requisito sine qua non, para las decisiones que se tomaran en la parte resolutive de esta providencia, por lo que en este punto del proceso, conforme lo anterior el despacho expone las siguientes consideraciones, sobre la teoría probatoria

³² Sentencia T-603 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado); Sentencia T-580 de 2006 (M. P. Manuel José Cepeda Espinosa).



y argumentativa del caso, presentada por el extremo pasivo de la presente acción de tutela así:

- ✓ visto a folio 62 a 63 se da cuenta por parte de la accionada del acta de la minuta de reunión de fecha 12 de noviembre de 2021, cuyo objetivo fue el de revisar el caso de derecho de petición recibido por el Comité de Convivencia Laboral, el día 11 de noviembre de 2021, en el cual se dispuso a escuchar en versión libre la redacción de los hechos denunciados por parte de **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, esto es, sobre los hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral por parte de **CRISTIAN CRUZ**, agresiones por parte del señor **JHONY REYES** y denuncia cobro por activaciones de servicios de manera informal, robo de combustible presuntamente por los señores: **DANIEL MERCHAN y JOSE MARIA OJEDA**. en esta ocasión el accionante aseguro, que por parte de **CRISTIAN CRUZ**, se le violo la confidencialidad de las novedades informadas divulgándolo y dando paso con ello a que fuera objeto de amenazas y agresiones por parte de los compañeros involucrados y los no involucrados en el informe.

En este punto se resalta, que consta en el acta suscrita en aquella reunión por parte del Ing. JORGE MIGUEL GONZALEZ, que se le ofreció la posibilidad al accionante de ser trasladado temporal o permanentemente hacia Fusagasugá a lo cual respondió **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, de acuerdo a la redacción del acta, que lo iba a consultar con su esposa y tomaría una decisión.

- ✓ visto a folio 64 a 65 se da cuenta por parte de la accionada del acta de la minuta de reunión de fecha 18 de noviembre de 2021, cuyo objetivo fue el de revisar el caso de derecho de petición recibido por el Comité de Convivencia Laboral, el día 11 de noviembre de 2021, con el fin de escuchar nuevamente en versión libre la descripción de los hechos denunciados por el accionante con antecedentes de acoso laboral.
- ✓ de lo actuado hasta aquí, se tiene que visto a folios 66 a 68, para la fecha 28 de diciembre de 2021, el Comité de Convivencia Laboral, mediante oficio dirigido con destino a los señores **JOAN SEBASTIAN**



ANDRADE POLANCO y **LUIS CRISTIAN CRUZ GUERRERO**, respecto de las diligencias adelantadas con ocasión al derecho de petición presentado por el accionante con fecha 8 de noviembre de 2021, que: se invitaba a las partes a ser parte del cambio comprometiéndose a mejorar el ambiente laboral y que como parte del cumplimiento de los acuerdos, las partes deberían cumplir en sus cargos con las actividades que ejercen promoviendo y cumpliendo a su vez con los valores empresariales, sumando a lo anterior, el Comité de Convivencia Laboral, informo a las partes que continuaría su seguimiento e indagación a los comportamientos y labores desempeñadas por cada una de las partes esperando obtener los resultados esperados y su compromiso profesional, del documento referido, se resalta que fue debidamente firmado por las partes, la Presidente y el Secretario del Comité de Convivencia Laboral de la persona jurídica accionando.

- ✓ visto a folio 69 se tiene que para la fecha 12 de julio de 2022, esto es, dentro de los términos del desarrollo de la presente Acción Constitucional, la Gestora Jurídica Laboral, **JULIETH ANDREA ROLDAN**, actuando en representación de de la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, dio respuesta al accionante al derecho de petición presentado por este para la fecha 22 de mayo de 2022, en el cual por escrito le hizo saber al peticionario, que respecto del pago de horas extras exigidos por el accionante, a la fecha no había encontrado registro sobre la causación de las mismas en favor del trabajador, pero que continuarían con la búsqueda de los soportes de las mismas, y que en el caso de que **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, las hubiera laborado, y que así mismo hubieran sido reportadas y autorizadas por la empresa, le serían canceladas.

Por otra parte en el mismo documento, le informaron al peticionario que respecto del presunto caso de acoso laboral y el seguimiento del mismo, le dieron el correspondiente trámite a la queja informando de tal situación al Comité de Convivencia Laboral de la empresa, por ser este el órgano competente para prevenir estas conductas y atenderlas.



- ✓ de igual manera, se tiene que visto a folio 70, la accionada **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, aporta dentro de los anexos a la contestación de la tutela; la CERTIFICACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE **TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, de fecha 12 de julio de 2022, donde da cuenta que:

Que el señor **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1070616507, presentó una queja al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa por medio del cual puso en conocimiento su situación laboral. Una vez recibida la queja el Comité procedió a iniciar la investigación respectiva escuchando declaración libre y espontánea del trabajador, igualmente se tomó la declaración libre y espontánea del jefe inmediato PEDRO GUERRERO, y el pasado viernes 08 de julio del año en curso, se tomó la declaración libre y espontánea del supervisor de obra MICHELL RIZO; una vez se analicen todas las declaraciones el Comité de Convivencia procederá a emitir las recomendaciones pertinentes en el transcurso de la semana las cuales se harán extensivas a los involucrados en la reclamación.

De esta manera certifico que la queja se encuentra en la parte final del trámite en el Comité de Convivencia de TABASCO OC, LLC Sucursal en Colombia.

De lo anterior colige el despacho, que la **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, ha actuado en los presuntos hechos de acoso laboral de los que afirma el accionante ser víctima, conforme a lo regulado en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 652 de 2012, emanada por el Ministerio de Trabajo, dentro de la Competencia que le ha sido asignada para estos casos a los Comité de Convivencia Laboral, dando tramite a todas y cada una de sus peticiones ante este órgano de Convivencia en materia Laboral, por lo que así las cosas, considera el despacho, que se ha cumplido por parte de la accionada con el contenido del artículo 29 Constitucional, esto es, con el debido proceso que demanda la norma expresa ibídem, para estos asuntos.

Por último, no se puede dejar de lado, que el despacho encuentra que la accionada hasta la fecha, de acuerdo a los documentos anexos, ha venido cumpliendo con las obligaciones contraídas como consecuencia del contrato laboral celebrado con **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, respecto del pago de sus salarios y los aportes a la seguridad social en los porcentajes correspondientes y de Ley en su condición de empleador y en favor del empleado, como consta de lo actuado, visto a folios 70 a 95, de los recibos de pago, iniciando con el pago del salario correspondiente para la fecha 30 de junio de 2021, y finalizando con el pago del salario correspondiente 30 de junio de 2022, de manera periódica e ininterrumpida,



así, como los anexos documentales del certificado del pago de aportes al sistema de seguridad social en favor de **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, para los periodos correspondientes a los meses de mayo, junio y julio de 2022, certificado expedido con fecha 11 de julio de 2022, como se observa en el folio 96 de los documentos aducidos.

Por lo esbozado hasta aquí, reitera este operador judicial, que en este orden de ideas, las pretensiones en sede de tutela extendidas al despacho por parte del ciudadano **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, se configuran dentro de las causales de improcedencia de la acción de tutela contenidas en el artículo 6º-1 del decreto 2591 de 1991, esto es, que para la resolución de los fundamentos facticos relativos a presuntos hechos de acoso laboral, de los que considera el aquí accionante viene siendo víctima por parte de la accionada **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, en cabeza de algunos funcionarios de mayor jerarquía en su entorno laboral, así como por parte de otros empleados vinculados laboralmente a la empresa accionada; existen otros recursos o medios de defensa judicial, para que **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, acuda a ellos y los agote, antes de acudir a este mecanismo de Acción constitucional.

Así las cosas, el despacho reitera que el amparo Constitucional deprecado por el ciudadano **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, debe ser negado conforme lo dispuesto en líneas anteriores y así se dispondrá en la parte resolutive de esta providencia.

Por lo anteriormente expuesto el **JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE GIRARDOT CUNDINAMARCA, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA** Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.

R E S U E L V E:

PRIMERO: Negar la petición de tutela incoada por el señor **JOAN SEBASTIAN ANDRADE POLANCO**, identificado con c.c. **1.070.616.507**, expedida en Girardot Cundinamarca, contra la accionada **SOCIEDAD TABASCO – OC – LLC - SUCURSAL EN COLOMBIA**, y conforme a lo expuesto en las consideraciones de esta providencia.



SEGUNDO: Notifíquese este proveído conforme a lo establecido por el artículo 30 del Decreto 2591/91

TERCERO: ADVERTIR a las partes que este fallo puede ser impugnado dentro de los (3) días siguientes a su notificación.

CUARTO: REMITIR el expediente digitalizado a la Honorable Corte Constitucional, dentro de los tres (3) días siguientes a su ejecutoria, si éste no fuere impugnado, ello para la eventual revisión del fallo conforme a los parámetros establecidos en el Acuerdo PCSJA20-11594 del 13 de Julio de 2020, conforme a las medidas de emergencia sanitaria tomadas en atención a la pandemia COVID 19.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

EL JUEZ

Firmado Por:

Mario Humberto Yanez Ayala

Juez Municipal

Juzgado Municipal

Civil 001

Girardot - Cundinamarca

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: **8e7f4b23b8328f6daa1e602accc282b6625eede708aa47ae3cb1ef458af501fd**

Documento generado en 22/07/2022 04:47:47 PM

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

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